

公務出國或赴大陸地區報告（出國類別：考察）

## 104 年度參訪日本促進企業穩定僱用 出國考察報告

服務機關：臺中市政府勞工局

姓名職稱：局長-黃荷婷

科長-林偉專

科長-施淑珠

科員-陳如芬

派赴國家：日本

出國期間：104 年 8 月 24 日至 104 年 8 月 28 日

報告日期：104 年 11 月 27 日

## 目錄

壹、摘要	2
貳、出國人員名單	3
參、目的	3
肆、過程	5
◎參訪期程及內容	5
◎獨立行政法人日本勞動政策研究機構參訪內容	6
◎厚生勞動省職業安定局參訪內容	40
◎埼玉勞動局、大宮公共職業安定所參訪內容	64
◎日本勞動組合總連合會參訪內容	80
伍、結論及建議	106
陸、附件	113
一、知識手冊樣式	
二、工作卡樣式〈含中譯本〉	
三、僱用調整助成金指南書 Guide Book〈含中譯本〉	

## 壹、摘要

日本政府在勞工僱用對策上，統合各項促進就業措施，實施重點包括「擴充僱用調整補助金」、「協助再就業及能力開發對策」等面向；僱用調整補助金制度主要係針對因經濟理由，不得不縮小事業活動、休業、教育訓練或進行派赴的事業主，提供休業津貼(薪資補貼)及教育訓練補助費，以替代大量解僱措施；同時，日本政府亦鼓勵事業主實施教育訓練(提供職涯形成促進補助金)、促進在職勞工自我學習發展(辦理教育訓練給付制度)，以及協助人力資本較為薄弱的勞工累積勞動履歷(辦理工作卡制度)，以致力提升人力資本；為瞭解日本在經歷雷曼風暴後，政府於促進企業穩定僱用所推動之僱用安定及職業能力開發制度等青年就業促進措施、執行績效及日本勞動組合總連合會勞工組織在協助青年就業及企業面臨產業突發緊急困境時，如何協助工會成員的援助措施等作法，由本局黃局長荷婷帶領綜合規劃科林科長偉專及勞資關係科施科長淑珠及陳科員如芬於 104 年 8 月 24 日赴日本進行為期 5 天之考察，透過實地參訪及意見交流，作為施政規劃之參考。

## 貳、出國人員名單

序號	單位	職稱	姓名
1	臺中市政府勞工局	局長	黃荷婷
2	臺中市政府勞工局 〈綜合規劃科〉	科長	林偉專
3	臺中市政府勞工局 〈勞資關係科〉	科長	施淑珠
4	臺中市政府勞工局 〈勞資關係科〉	科員	陳如芬

## 參、目的

- 一、 瞭解日本政府在企業面臨產業突發緊急困境時，為避免大量解僱員工，促進企業穩定僱用之協助對策。
- 二、 日本實施「僱用調整補助金制度」內容及企業實際運用狀況及執行績效。
- 三、 日本在青年就業對策之相關措施及協助方案。
- 四、 日本勞工組織在企業面臨產業突發緊急困境時，協助工會會員於青年就業的援助措施。
- 五、 拓展本府勞動事務國際組織聯繫交流。

隨著經濟全球化的發展，使得產業及勞動市場產生了明顯的結構性變化，由於「世界工廠」、「研發創新」趨勢，造成產業生命週期曲線縮短，加上區域經濟貿易協定、能源開發政策及貨幣策略等，都讓產業經濟生產面臨未可知的變動；企業雖然強調研發、創新及彈性靈活生產調度，仍不敵貿易、貨幣大戰，為因應勞動市場彈性的發展趨勢下，選擇非典型工作僱用日益增加，或是因此強迫員工實施無薪休假，甚至實施大量解僱勞工等措施以面臨緊急困境，使勞工面臨未知的僱用風險。

如何協助勞工在企業面臨經濟不景氣、產業突發緊急困境時，仍可以實施內部因應過渡、替代措施，例如：加強職業訓練提升技術能力，讓勞工獲得較紮實或企業轉型所需的技術，免於無規劃性無薪休假甚至於避免大量解僱員工情形發生，讓企業安定僱用，員工免於中年失業、再尋職淪為長期失業者，讓產業留住人才，轉而讓企業獲得升級機會以等待重新出發契機，因應越來越嚴重的結構性失業問題，為當前本局關注之議題。

為瞭解日本政府於促進企業穩定僱用所推動之僱用安定及職業能力開發制度等就業促進措施、執行作法及績效等項，本局安排勞工局局長黃荷婷率領有關業務同仁，參訪日本機關(構)，以作為本局協助企業穩定僱用及就業服務政策之參考與借鏡。

## 肆、過程

### 參訪期程及內容:

日期	參訪內容、主題	參訪單位
8/24	臺中前往東京	
	改善日本年輕人之就業能力以及促進勞動力方案。	獨立行政法人日本勞動政策研究機構
8/25	1.企業經濟危機之僱用對策及「僱用調整助成金」實施內容。 2.工作卡(Job-Card)制度推動內容與概況	厚生勞動省職業安定局
8/26	1.日本畢業青年3年內之就業相關措施 2.公共職業安定所相關措施參訪。	厚生勞動省職業安定局 埼玉勞動局 大宮公共職業安定所
8/27	1.工會對青年就業協助相關方案。 2.勞工組織在企業面臨產業突發緊急困境時，協助工會成員的援助措施。	日本勞動組合總連合會
8/28	東京返回臺中	

**參訪單位：獨立行政法人勞動政策研究機構**

**單位地址：東京都練馬区上石神井 4-8-23**

**單位電話：03-2991-5188**

**單位網址：<http://www.mhlw.go.jp>**

**參訪時間：2014/8/25**

**參訪內容：改善日本年輕人之就業能力及促進勞動力方案**

#### 一、日本獨立行政法人勞動政策研究機構簡介

獨立行政法人勞動政策研究機構(The Japan Institute for Labour Policy and Training) 隸屬於日本厚生勞動省管轄的獨立行政機構，特別針對勞動(勞務) 相關議題進行綜合研究及培訓計劃等，簡寫為 JILPT。該機構前身為 1985 年由日本勞動省所管轄下之日本勞動協會，屬於特殊法人。自 2003 年 10 月 1 日起，整合日本勞動政策研究機構與勞動研究所後，成立為獨立行政法人勞動政策研究機構。2006 年 9 月開始著手綜合性的職業資訊資料庫建立，並提供相關研究服務。最近幾年，雖然該機構在勞動政策研究和培訓機制面臨過許多管理技術的批評，但是，該機構在日本和海外的地位，已經超越了該組織的角色，尤其是針對勞動者本身的權益認知和勞資關係的作用上，比其他學者或相關協會都來得具有重要地位，在勞動研究領域上保有領導的地位。無論國內、外，在日本「勞資關係」及日本的「人力資源和勞動管理」領域中，是一個具有價值的

信息中心。

## 二、日本企業對畢業新人的僱用特色

### 〈一〉新卒一括採用(畢業新人的一次性招募)模式：

日本長久以來實施傳統僱用模式，即「畢業新人的一次性採用」，學生在學期間即進行校園求職活動，幾乎在畢業的同時得到企業的僱用(任用)。而企業選定符合需求的人才後，由人事部門實施不特定職務的一次性招募僱用。新卒一括採用是先把適合的人選僱用進公司後，由公司內部進行獨自的教育訓練，並透過適性評估等再分派工作或轉換部門。例如：分發會計、業務等不同部門。所以，在僱用時，不會重視是否擁有與職務相關的能力，反而是比較注重一般能力，亦即透過公司內部自訂的教育訓練課程後，其個人潛質能否發展及提升個人能力才是重點。所以，新人在進入公司時並不會知道自己被分發至哪一部門，但好處是，即使沒有特殊才能也能被一視同仁的透過相同的教育訓練激發個人潛質。日本企業認為新人是一張白紙比較容易教育，除了忠誠度外，也容易馴服於悠久的企業文化。一般而言，大企業招募公司員工時，皆採用傳統的一次性招募僱用模式，而不傾向非典型僱用。若在年度間(4月至隔年3月為一年度)出現職缺需要中途招募新人時，才會破例以非典型僱用方式採用轉換跑道的求職

者。

因此，在 1990 年以前，日本青年失業率是比其他歐美先進國家低很多的。原因是新人像白紙一般被企業青睞，即使沒有特別的專長，也因為傳統的概括僱用方式，使得大部分的青年在畢業後(永久)有工作，不用擔心生活。

表〈Table.1〉日本的傳統僱用模式與歐美各國比較

	歐美各國	日本
僱用管理基準	以「職務內容」為基準	以「人」為本
僱用的契機	有新的職務或缺人時會招募員工，若沒有需求則可解僱。	不論是否有新的職缺，透過畢業新人的定期招募及資深員工的退休體制，維持公司內部新進員工及資深員工之間的平衡。
職務範圍	招募新人時會簽訂聘僱合約，並按照約定職務範圍工作。雇主不能擅自更動其工作部屬及工作內容。	工作內容不限定，主張工作內容的多樣化。雇主可以任意更動員工的部門及工作內容。
工作能力的養成	經過公司外部的教育機構或以往工作經驗，必須擁有具體的相關知識及技能，以從事新的工作。	在學校習得多樣的知識技能及勤勞的美德，以運用於各種職業內容。相關工作的具體知識技能，在進入公司後透過內部訓練方式建立。

僱用時須具備的能力	必須具備必要的知識、技能及經驗，以因應新的職缺及工作內容。	企業相信透過公司的相關訓練，每位新進人員可以發展符合公司要求的能力，也就是概括僱用方式。認為每個人都是一張白紙，較能養成對公司的忠誠度。日本獨特的傳統僱用模式是其他國家少有的。
就業市場狀況	外部就業市場活絡。招募時會明示明具體的職務單位，會先在公司內部實施晉升管道後，再由外部尋求人才。	內部勞雇市場活絡。分為兩大類：「事務內勤職務」與「技術性職務」，招募進來的新人也可能因職務變更調動部門單位。
典型就業者的求職方式	畢業前即開始求職活動。從簡易的工作入門後，再轉換至難度漸高的工作內容，在轉換的過程裡不斷累積工作能力，受到肯定進而累積相關經驗後，最終得到正式的工作合約。	畢業前即開始校園求職活動，幾乎在畢業的同時(3月底)得到正式的工作合約。如果在畢業後才開始求職活動，通常比較難謀得一職，因為脫離既定的軌道影響其能否進入較理想的大企業。

資料來源：

濱口桂一郎(2011年)『日本的僱用與勞動法』，日本經濟新聞出版社

## 〈二〉景氣環境影響產業招募模式：

1995年以後失業率突然上升，和其他歐美國家同樣出現失業

率升高的現象。主要原因是 1991 年泡沫經濟崩壞所造成，因為日本就業市場穩定的關係，並沒有馬上出現高失業率。反觀其他歐美國家則因為 1972 年的石油危機造成大幅失業人口的增加，在同樣背景下，比較 1970 年至 1990 年時期，日本相對沒有明顯的出現失業率上升的變化，青年就業市場依然穩定。而經歷這時期，日本產業界因受景氣影響使得僱用畢業新人的招募模式產生改變：

#### 1. 企業轉變為彈性多元的僱用模式：

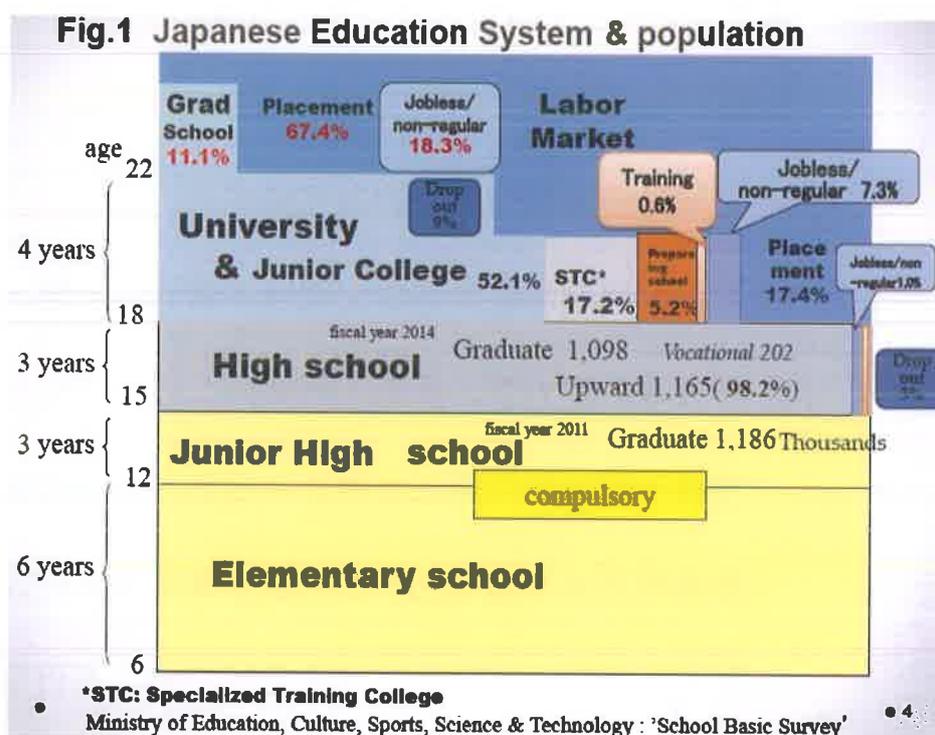
因為泡沫經濟造成大環境不景氣的影響，各種經營及人事成本的壓力下，企業不再堅持以往的傳統永久僱用模式，不得不刪減僱用員工並停止年度新人的一次性僱用。而非典型僱用方式漸漸增加，造成減少畢業新人的採用，企業尋求非典型僱用，代替以往傳統僱用方式，不再堅持內部訓練新人，轉而海外投資、企業工作外包，正式員工只限定於基幹勞動（如：核心員工或儲備幹部等），因此在招募新人時，比以往更要求工作能力，而非白紙至上主義了。

#### 2. 青年勞工就業環境的變化：

企業間或企業內部之競爭白熱化，造成“有工作能力者被青睞”的趨勢，讓原本以「青年工作能力育成的職場」，已脫

軌質變弱化了新人採用的原因，並且以工作能力為重，形成彼此競爭的關係，造成出現所謂「早期離職者」的增加。非典型僱用(派遣、短期派遣)代替了傳統僱用模式，造成高中畢業新人的求人需求減少。

表〈Fig.1〉日本教育體系從學校到轉入職場的特色

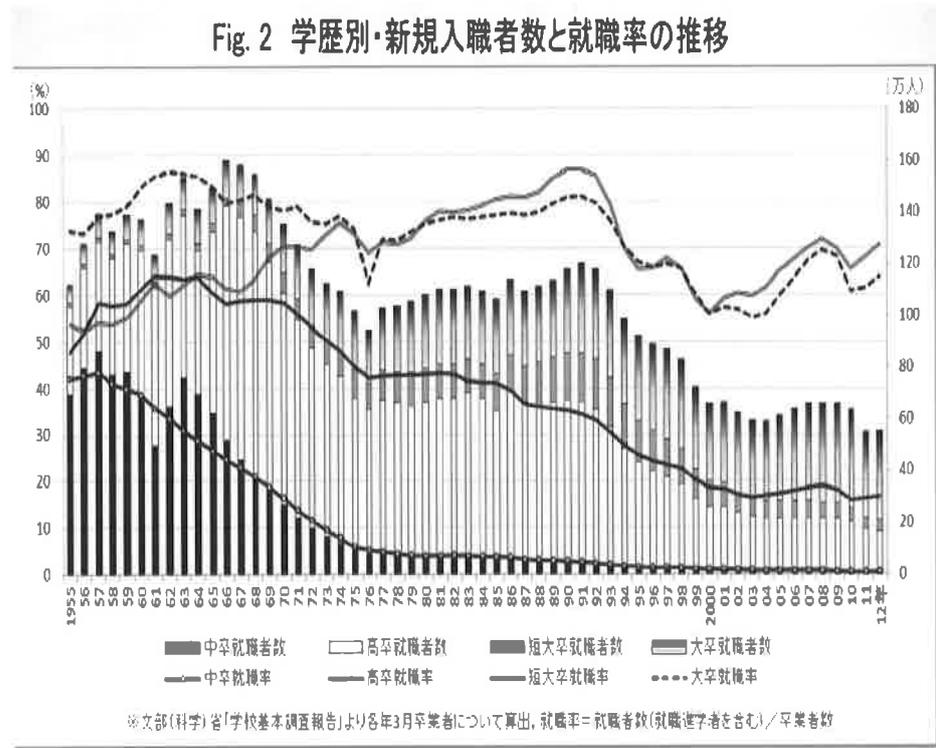


日本教育制度學制與台灣相似，國小畢業後義務教育直升至國中，高中採升學考試，升學率大約有 98.2%，其中約有 5%輟學者及 1%的人屬於無業或非典型就業者。升學至大學者約有 52.1%，其中約有 9%的人中途輟學及有 17.2%的高中畢業生會進入專門學校〈專修 STC〉，有 5.2%的人則是在補習班重考，有 0.6%的人在接受訓練以及 7.3%的人是無業或

非典型就業，有 17.4% 的高中畢業生則進入典型就業市場。

大學畢業生中有 11.1% 的人會繼續升學至研究所，另有 67.4% 的人進入典型就業市場，而也有 18.3% 的人則是無業或非典型就業。

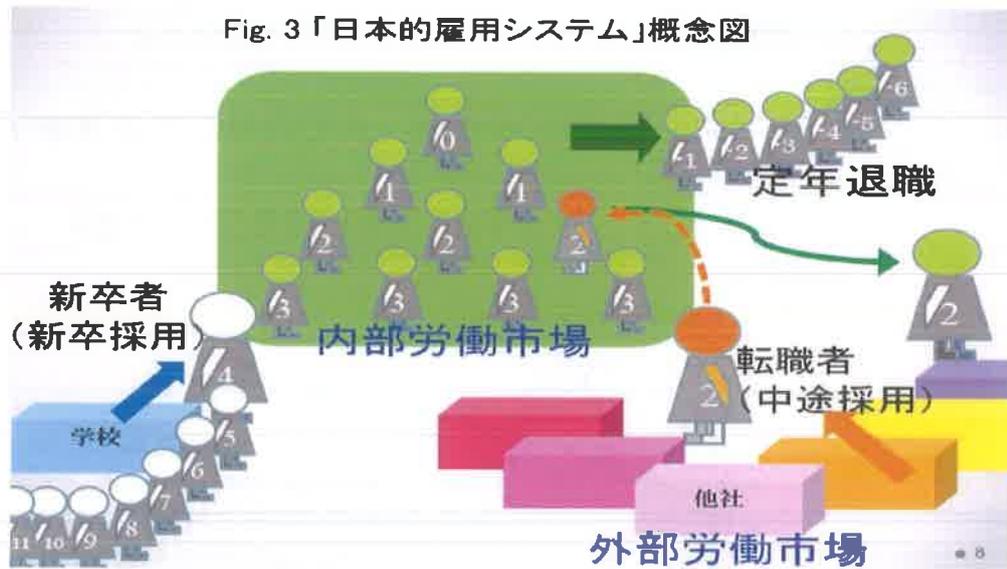
表〈Fig. 2〉按照學歷別，典型就業者的就業率，各有不同



典型就業者有高學歷化的傾向。以往接受就職協助的對象以中學、高中為主，而現在就職協助是以高中、大學畢業生為主。1950 年代到 1970 年代前，國中畢業就職率有 70%，是當時的主要就職人口數。1970 年代起高中畢業就職率取而代之，1990 年以後高中畢業就職率幾乎與大學及短大就業率

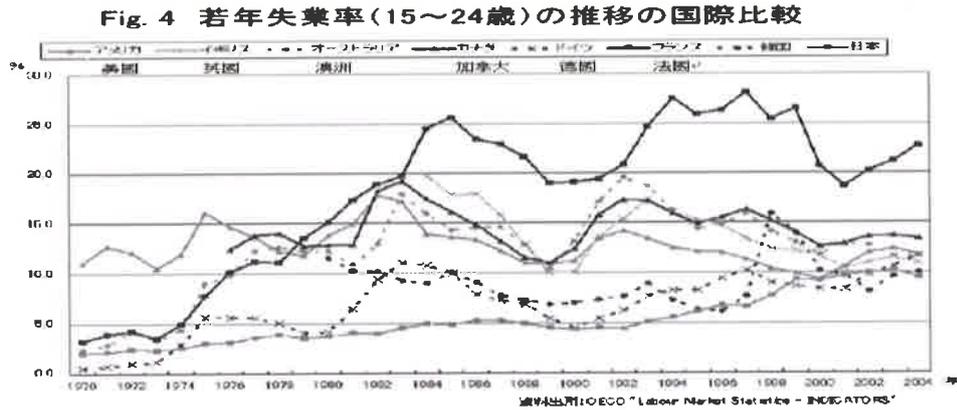
呈平行表現。2000 年以後至今，政府主要協助就職的對象，主要也是以高中及大學畢業生為主。

表〈Fig.3〉日本就業市場的形成

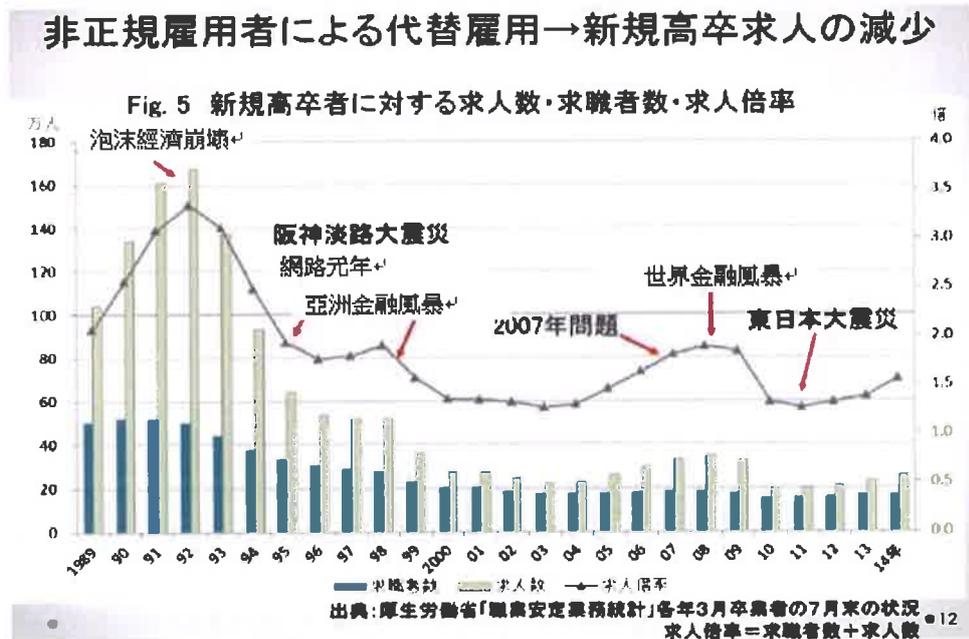


企業大量招募學校畢業的新人採一次性僱用(新卒採用)，並由公司內部安排部門及工作內容，對於新進員工與資深員工有一定的平衡比例。資深員工依照公司的退休制度服務滿一定年資或年齡而採定年退職。除非年度中有職缺需求，否則不會輕易中途僱用外部來的轉職者進入公司行列。公司內部當然也會有離職者至別家公司上班，而成為其他公司的中途僱用者。

表〈Fig. 4〉青年失業率(15~24 歲)變化，與國際間的比較



表〈Fig.5〉為高中畢業新人的相對求人數・求職者數・求人比

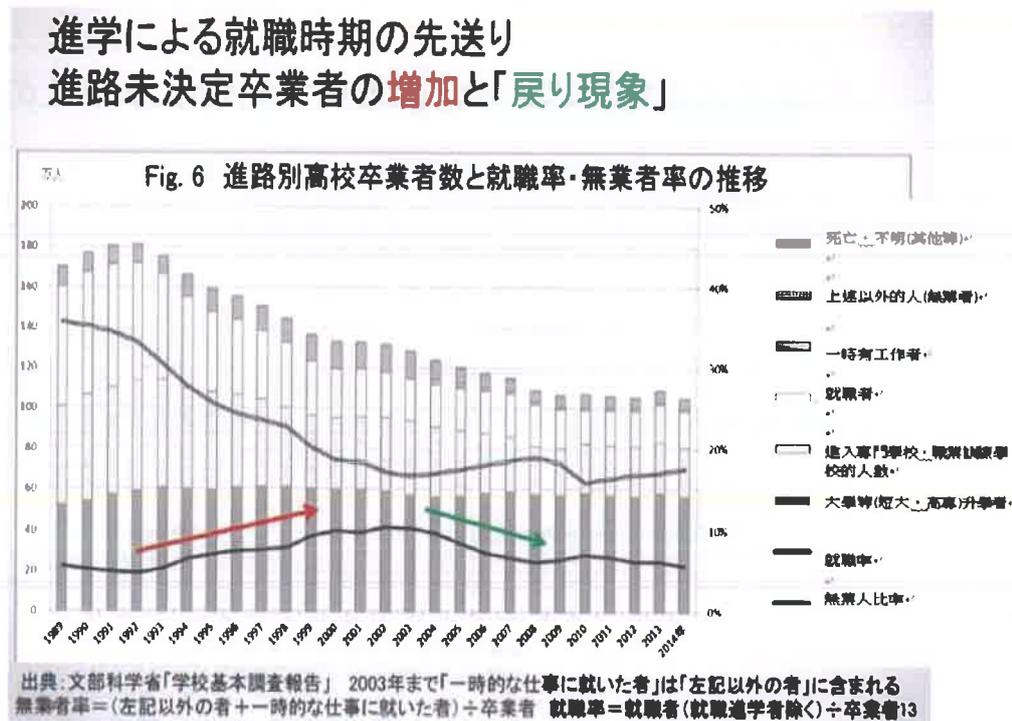


出處:厚生労働省「職業安定業務統計」  
毎年3月畢業新人，過4個月後7月底的狀況  
求人倍率=求職者數÷求人數

上圖為高中畢業新人的相對求人數・求職者數・求人比，  
求職人數少而企業需求人數多時，求人倍率數字會變高。企  
業需求人數不變，而求職者人數反而增加時，求人倍率數字  
即跟著下降，意即僧多粥少。非典型僱用〈派遣、短期派遣〉

代替了傳統僱用模式，造成高中畢業新人的求人需求減少，衝擊了高中畢業生就業市場。1990年代前後由於泡沫經濟的關係，企業求人數來到最高點，求人倍率也是最大的數字，然而1990年至1993年間，1992年高峰以後就沒有出現高點，直至目前的現況與歷史高點相差約七倍之多。

表〈Fig. 6〉因升學的關係，就業年齡也跟著往後延



出處：文部科學省「學校基本調查報告」。

至 2003 年「一时有工作者」人數是包含於「上述以外人數」裡

無業者率=(上述以外的人數+一时有工作者)÷畢業者人數。

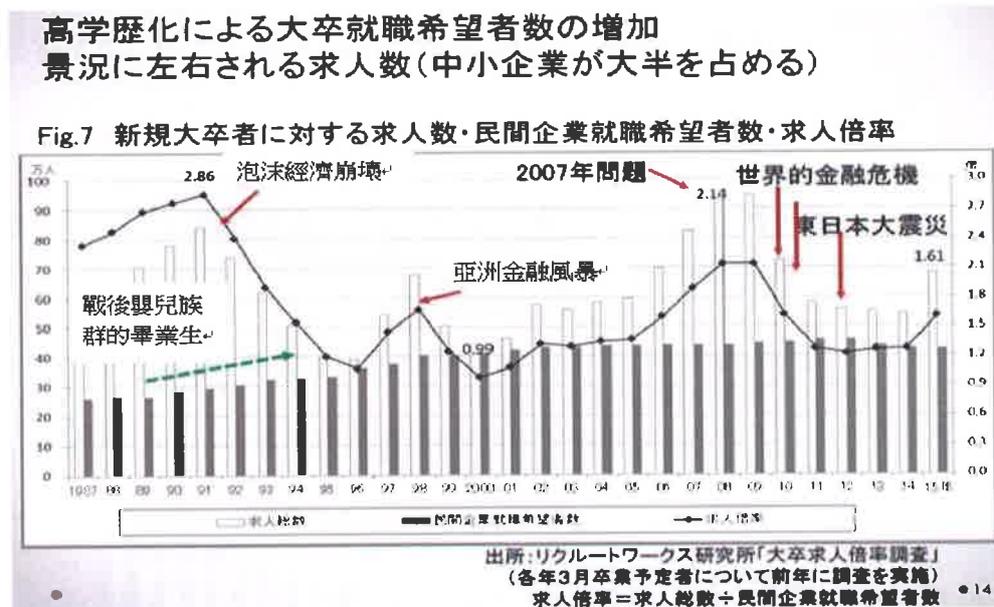
就職率=就職者(就職升學者除外(就職升學:指乾脆進入研究所念書，等畢業前再以符新人採用方式就業。

只要畢業前找到工作，都算是應屆新人採用))÷畢業者

升學之路不明確的畢業生，人數的增加與「就業人口上升現象」，原本無業人口比率(最下方的黑色線，有紅色箭頭的地方)

從 1991 年以後就上升，但是在 2003 年以後卻往下降的原因是來自於企業擔心技術後繼無人，所以又開始新人的僱用，以至於可見到綠色箭頭的地方，呈現出無業人口數下降，就職市場出現就業人口回流的現象。但也沒有因此改善高中畢業生的就職現象，大部份的畢業生還是往升學之路前進。

表〈Fig.7〉大企業針對畢業新人的需求及求人倍率的變化

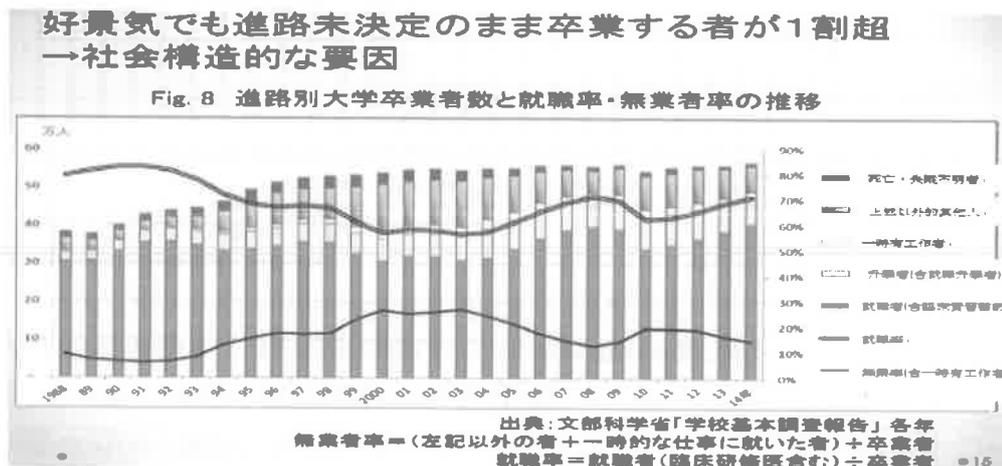


出處: Recruit Works(人才顧問)研究所「大學畢業生求人倍率調査」  
(針對每年 3 月畢業預定學生，在一年前即展開調查)  
求人倍率=求人總數÷民間企業就職志願人數

高學歷化造成大學畢業求職者的增加，而不景氣的關係，增加了畢業新人自願到民間企業就職的意願，破除了以往到大企業去就職的迷思。因著景氣或大環境或是天災發生時，求人倍率下降。直到泡沫經濟崩壞前，其時當時的求人倍率是來到一個最高點，接著 1991 年泡沫崩壞後呈現大幅減少，

而 1996 年至 1998 年一度升高後，亞洲金融風暴也影響了求人倍率，造成 2000 年跌至谷底，此時應是就職市場與景氣最低迷的時候。2000 年開始一路爬升來到 2008 年的高點後，又因為遇到雷曼兄弟破產及世界性金融風暴，然後又遇上東日本 311 大地震，求人倍率也因此下跌。最近，2011 年以來有效求人倍率持平，也因為少子化的關係，如圖可見，民間企業就職志願者人數在幾乎沒有增加下，2015 年求人倍率略上升至 1.61。

表〈Fig. 8〉大學畢業生依出路不同(就職或是升學或是失業)，觀察其就職率及生業率



出處：文部科學省「學校基本調查報告」年刊  
 生業率=(上述其他以外的人數+一時的な仕事に就いた者)÷卒業人數  
 就職率=就職者(含臨床研習醫師)÷畢業人數

此圖中，占大多數的是約 50% 以上的就職人口(灰色部分)，接著即是大約 10% 的升學者(灰白色)，還有少數一時有過工作比較不穩定的就職者(白色)。符合上述以外條件的人數大概也

有超過 10%之多。隨著景氣的好或壞，就職率也隨著升高與下降。但是，2014 年算是景氣好的當前也有約 15~16%的失業人數(沒有升學者含一時有過工作者)，相較於景氣好時期也只有目前約一半的失業人數，所以當今好景氣的畢業人數似乎有過高至一倍的傾向。即使景氣好，還是有約 10%以上的畢業生未能決定今後出路。「畢業新人一次性採用模式」的結構性問題點：

- (1)沒有經驗的新人的就職機會，集中出現在學校畢業時(=最高學歷完成時)。也因為集中出現，形成一條看不見的就職軌道。
- (2)若是在畢業時未能找到工作，也沒有一技之長的話，就只能被迫脫離軌道。成了非典型僱用的人，其後也會被貼上標籤，讓求職之路雪上加霜。
- (3)畢業後，錯失機會沒有及時找到工作，想在典型就業市場裡找工作時，還會面臨要與中途採用者搶工作，因為轉換跑道的求職者，也加入了競爭行列。
- (4)中途採用，意即轉換跑道的就業市場，被要求的就是速戰力，越快適應新工作是很重要的。
- (5)非典型僱用者的工作內容，幾乎都是很簡單的內容，也少

有教育訓練的機會，所以也無法累積技能及技術，也不可能在公司裡與資深者競爭，意味著很難在公司裡出人頭地，形成就業環境的惡化。

畢業新人的一次性採用模式，等於一旦脫鉤後就無法再回到正規僱用。這就是日本的社會構造上所造成的缺失。解決青年僱用模式的問題會是今後重要課題。

### 三、青年僱用的配套措施簡介

#### 〈一〉日本青年僱用支援對策的歷史演變

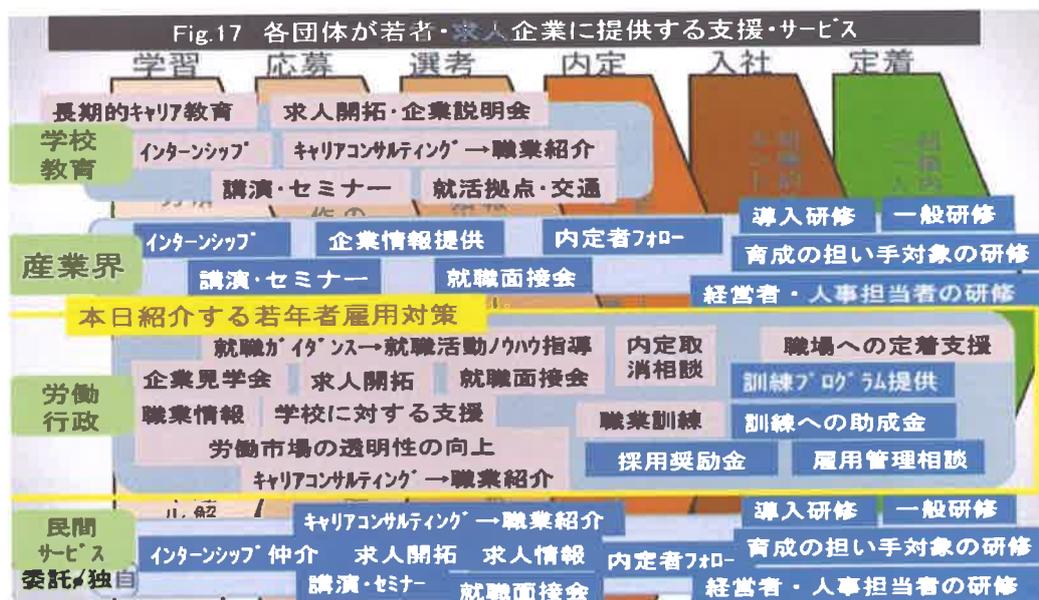
自 2000 年開始，日本政府開始有關青年僱用的相關措施。包括：2003 年推動青年自立自強挑戰計畫、2006 年實施「畢業新人一次性僱用模式的修正」、2007 年修正僱用對策保留青少年的應徵機會〈列入義務事項〉、2009 年設立緊急僱用對策部（畢業新人支援團隊）、2010 年畢業新人僱用對策「青年僱用機會確保方針」修訂（3 年以內皆是畢業新人）、2012 年青年僱用戰略、2014 年 6 月「『日本重振戰略』」帶入「有關創造未來的青年僱用及育成的綜合性對策的推動」的理念、2015 年 3 月「勤勞青少年福利法修訂之相關法案」內閣會議決定。

#### 〈二〉日本勞動行政機關對青年僱用支援對策的配套措施

青年僱用支援對策重點在於傳統的一次性僱用擴大到畢業

後3年內都當作是畢業新人(新卒者)。尤其是2008年雷曼風暴後，於2010年針對畢業青年(新卒者)的僱用實施了相關的緊急對策，包括：勞動行政機關、產業界、學校教育宣導、民間服務(如人力仲介銀行)等互相配合。

表：〈Fig. 17〉各團體對於青年及求人企業所提供的支援及服務

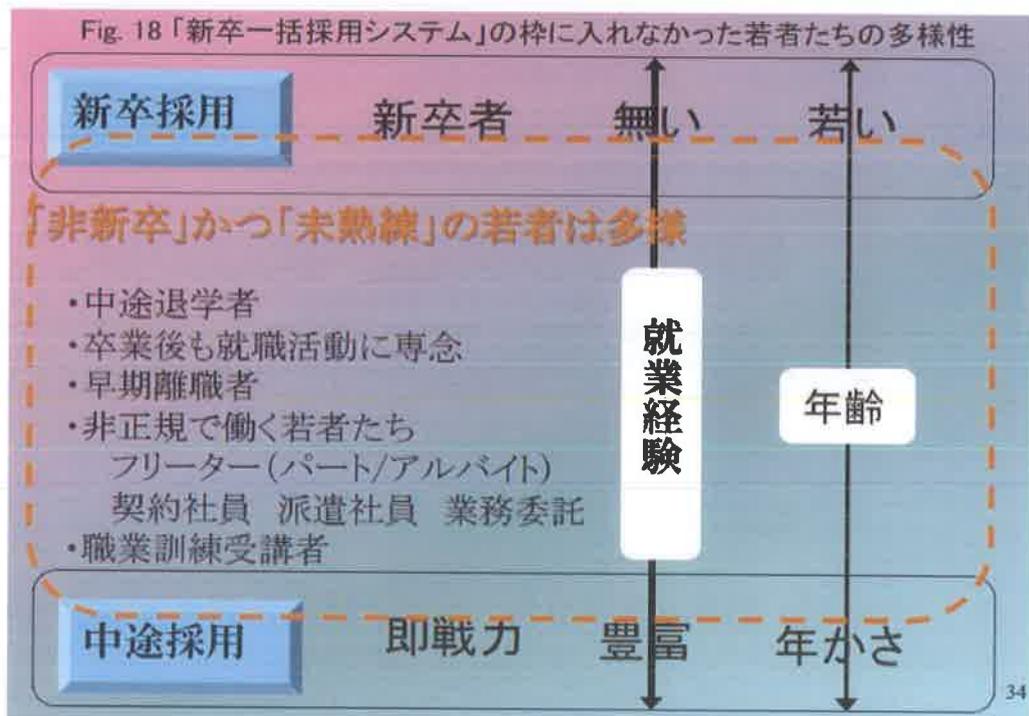


日本各團體對於青年及求人企業所提供的支援及服務內容，分為學習期間、應徵、企業選考、內定、進入公司、安定於所屬部門等各階段。

而勞動行政機關所實施的青年僱用對策，則是針對即將畢業的學生參加就業說明會後，給予求職活動的相關指導，經過企業參訪也引導企業創造就業；另外，由政府機關促進勞動市場透明化外，並開設求職面試機會〈讓求職學生直接與企業面對面〉、提供學校

就業資訊、設置職涯顧問諮詢師提供學生諮詢服務介紹相關工作職業。再者，若有企業內定取得工作合約後被取消時，設置諮詢機構或是開闢相關職業訓練給需要的學生。另外，對於順利就職的畢業新人也繼續給予相關的支援(落葉生根輔導)，實施獎勵企業僱用與訓練課程的安排、僱用管理相關諮詢，及支援訓練課程所需要的助成金發放等，都是日本勞動行政機關的配套措施。

表：〈Fig.18〉「新卒一括採用系統」外的青年多樣化的就業方式



日本目前的僱用模式分為兩類，一是新卒採用(畢業新生僱用)，另一則是中途採用。而上圖〈橘色虛線框框裡〉包含各種狀況的青年就職者，如：「非新卒(非畢業新人)」同時也是「未熟練(工作技

能不足)」的青年，也就是既不屬於正規新卒(畢業新人)僱用，也不屬於中途採用的中間游離族群，意即處於正規僱用機制外的勞動者。如：中輟生，或是畢業多年仍在就職市場中找工作，也有些人是早期離職者，或者是透過非正規僱用的青年工作者(含飛特族【計時打工族等】及契約工、派遣工，或是受託接案者)，也有一部分是正在接受職業訓練的族群。以工作經驗來說，彼此都有很大差別，有人經驗豐富，也有人沒有任何一技之長。年齡層分布有剛畢業的青年，也有人已經工作了 5~6 年的契約員工或派遣員工。

政府的政策是希望讓中間的游離族群可以往「新卒採用(畢業新人僱用)」或「中途採用」靠近，順利找到合適的工作。政府也呼籲比較不在乎正規僱用體制的民間中小企業，增加僱用中途採用的族群，以協助有工作能力的中間族群。而目前民間大企業仍以「畢業新人」採用為主，中、小企業在「畢業新人」與「中途採用」兩者間掙扎，中小企業在不景氣時期，「畢業新人」的採用人數仍不足。

表：〈Fig.21〉一般勞動者的就職人數(15~24 歲) 300 人以上

表：〈Fig.22〉一般勞動者的就職人數(15~24 歲) 5~299 人以內

大企業は「新卒採用」中心  
 中小企業は「新卒採用」と「中途採用」が拮抗  
 中小企業は不況期でも新卒求人充足できない(JILPT2012)

↓  
 「非新卒」かつ「未熟練」の若者の  
 受入を中小企業に期待



Fig.21 一般労働者への入職者数  
 (15~24歳 300人以上の企業)

出典:厚生労働省「雇用動向調査」

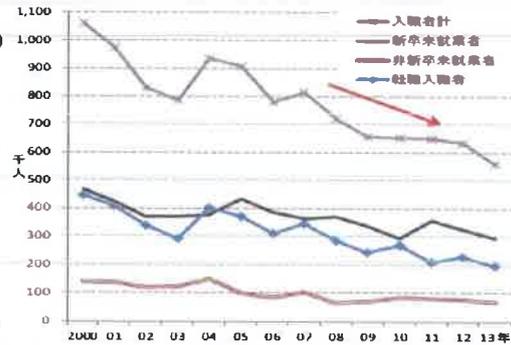


Fig.22 一般労働者への入職者数  
 (15~24歳 5~299人の企業)

※「一般入職者」にはフルタイムの非正規雇用者が含まれる

※「一般未就業者」=入職前1年間に就業経験就業経験のない入職者●35

出處：厚生労働省的「僱用動向調査」

- \* 一般就業者：包含全職的非正規雇用員工
- \* 一般未就業者：進入職場工作的前一年裡，無任何就職經驗的就業者
- \* 灰色折線是指當年度的就業人數
- \* 黑色折線是指一年內就業的人數
- \* 藍色折線是指有工作經驗的中途採用的人數
- \* 粉紅色折線是指「非畢業新人的未就業者」，經過漫長努力終獲得就業機會族群。

以上兩圖皆是 15~24 歲青年在大企業(左圖)及中小企業(右圖)就業的分布

狀況：

- (1)左圖：表示 300 人以上的大企業，仍以畢業新生(新卒者)採用為主軸，2010 年以後隨著景氣變好，採用人數也往上增加，其中「中途採用者」及「未有工作經驗的未畢業族群」的人數只有小幅度成長。
- (2)右圖：表示中小企業的僱用情況，即使景氣轉好也沒有明顯的人數成長。由於中小企業比較不會限定正規的僱用模式，中途採用者

也比較有機會進入中小企業。雖然中小企業對畢業新生及中途採用者一視同仁，景氣不好的時候，畢業新人應該比較可能考慮進入中小企業，但是經由數字顯示，並沒有滿足中小企業的需求人數。然而政策的方向是希望「非畢業新人(非新卒)」同時也是「工作技能不足(未熟練)」的青年，也就是中間游離族群可以被中小企業所接受。

#### 四、畢業新人的一次性招募〈新卒一括採用〉模式在就業的協助內容

具體上，在擬定青年僱用政策的重點：(1)「畢業新人一次性僱用」的條件放寬，也就是協助「非畢業新人(非典型求職者)」增加青年中途僱用的可能性，拉長一次性僱用(當年度)的時間至3年，而非一次定生死。在政府政策推行下，畢業新人正規僱用由當年度擴大至3年，這期間都算是畢業新人的正規僱用的話，同時可以破除“未被正規僱用即失敗”的標籤。另外，則是(2)輔導「工作經驗少的未熟練者」的青年可接受相關職業訓練的機會，可以在企業釋出中途採用的就職機會裡獲得一線希望。中途採用模式在某方面其實符合中小企業的人才招募模式，青年在工作當中累積經驗，順利被中小企業中途採用的話，也能迅速成為公司的生力軍。

新卒一括採用條件放寬並修定「青少年僱用機會確保指針」的內容：重點在呼籲企業放寬對「新卒者」的認定方式。「企業主在招募及僱用

青年時，以不要求相關工作經驗及能力，也不因為過去的就業模式或離職狀況，或學校畢業時期的情況等而有所影響，應予正面的評估，也應致力於執行以下措施為企業義務。」

### 【企業主在招募及僱用青年時，應注意與採取的措施與行動】

#### 【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

念在青年求職者對工作的期望與能力，對於來求職的畢業生，應給予等同畢業新生的條件認定，讓他們以相同的求職條件參與就職活動。所謂等同的條件認定，意即自學校等畢業生，最少於三年內可依等同畢業新人的條件來參加企業的就職考選。而且，針對來自學校的畢業生儘可能不設定年齡上限，在需要設定年齡限制時，也呼籲企業務必給予青年更多的機會。

#### 〈一〉政府獎勵企業僱用畢業後3年內的青年配套措施：

引導企業將「非新卒(非畢業新人)的青年，當作是「新卒採

既卒者を採用する企業を支援する奨励金を創設しました

- ▶ **3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金** → 大学等を卒業後3年以内既卒者を新卒枠で正規雇用した事業主に、正規雇用での雇い入れから **6ヵ月経過後に100万円**支給します。
- ▶ **3年以内既卒者トライアル雇用奨励金** → 中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用で育成し、その後、正規雇用に移行させた事業主の方に奨励金を支給します。
  - ・有期雇用期間(原則3ヵ月)：対象者1人につき**月10万円**
  - ・有期雇用終了後の正規雇用から**3ヵ月経過後に50万円**

※ あらかじめハローワークへの求人提出が必要です。ご利用に当たっては、事前にハローワークへご相談ください。

用(當年畢業新人)」的措施」。在世界性金融危機發生時為了刺激勞需供給，政府推行了期間限定的獎勵金制度。在 2011 年東日本大地震時也實施過，這一種獎勵金制度是有時間限制的，並非長期性的政策。

- 擴大獎勵僱用 3 年以內畢業生：企業對於大學等畢業後 3 年以內的求職者，當作是新畢業生(新卒者)，在正規僱用後經過 6 個月時，由政府支付企業 100 萬日幣。
- 獎勵企業對已畢業 3 年以內試僱用〈Trial〉獎勵金：企業對於試用自中學、高中、大學等畢業 3 年內的既卒者(已畢業者)，在試用期間實施教育訓練後轉為正規僱用時，將發給企業獎勵金。試用期間原則上為 3 個月，由政府按每一人給付企業 10 萬日幣。試用期間結束後，轉為正規僱用經過 3 個月時，給付企業 50 萬日幣。但必需事前與 Hello Work 的工作諮詢站提出徵人申請。

此獎勵金政策實施以後，問卷調查發現，企業對「新卒採用」的對象範圍擴大放寬至畢業 3 年內的「非新卒者」達到成效。雖然，以往企業內部多有過中途採用的經驗，當然也有實施中途採用者教育訓練的經驗，但是，並非所有的企業皆本著長期育成人才為目的而僱用非畢業新人的，有些企業未能對無工作經驗的 3 年內畢業生提供教育訓練，造成了非畢業新生的適應問題。

## 〈二〉提供有效率並精確的就業媒合系統：

由公部門勞動省設置 Hello Work 的工作諮詢站，於全國共有 57 個點(統計至 2015 年 2 月)，主要對象是支援畢業新人及畢業 3 年內的既卒者(畢業生)，以一對一個別進行面試與諮詢服務，是重要的工作諮詢與支援中心。主要的支援內容有：〈1〉求人招募資訊的搜集整理。〈2〉工作諮詢師 Job Supporters 以一對一個別指導，經過媒合過程，本著適才適所協助求職者，也為企業找到理想人選的方式。〈3〉填寫履歷與面試的指導〈4〉舉辦各種 Seminar、Event 研討會等講座〈5〉安排臨床心理諮商師心靈輔導〈6〉創新作法：安排工作諮詢師 Job Supporters 直接到學校，接近學生進行就業指導與追蹤，協助學生更了解企业的工作環境，也透過企業的資訊公開透明化，介紹積極僱用青年與育成的企業給求職青年，達到成功就職的方式。

統計 2012 年，透過工作諮詢師 Job Supporters 的服務，造就了高達 40,651 人的新畢業生成功就職，而畢業後(學制上是 3 月底為畢業潮)的 3 個月至 6 月底前也陸續達成 19,755 人的成功就職。重要的成果是高中畢業生也包括短大畢業生，在日本傳統的就職模式或透過網路找工作時，其實要在畢業前的 1 月至 3 月還要找到工作順利就職，也就是應該在春天 4 月進入職場〈 3

月底畢業〉前一年的秋天〈10月〉左右就該拿到工作合約。  
 而透過工作諮詢師 Job Supporters 的服務，還能夠為當年度畢業學生打開窄門，順利媒合適合工作，並成功與當年畢業新就職者無縫接軌。

2012 年網路上統計數字：

昨年1～3月、  
 ジョブサポーターに相談して、  
**新卒学生 40,651人**  
 の就職が決まっています。  
 卒業後も、昨年6月までに19,755人の就職が決まっています。

厚生労働省調べ  
 (調査対象：平成24年度新卒者)

時期	就職決定人数
4-6月	約10,000人
7-9月	約15,000人
10-12月	約15,000人
1-3月	約15,000人
卒業後 4-6月	19,755人

➡ まずは新卒応援ハローワークへ

ジョブサポーターは、あなたに合った仕事を見つけ出すプロです。  
 □ ジョブサポーターのマンツーマンによるアドバイスで一人ひとりの長所や適性を見つけます。  
 □ エントリーシートや履歴書の作成相談・面接指導などできる細かな支援をします。  
 □ 様々な企業の求人情報の中から、あなたを活かせる仕事を見つけます。

全国の多くの中小・中堅・中小企業があなたを待っています。個別の支援だけでなく、就職支援会を開催しています。  
 新卒応援ハローワークは、全国57カ所、就職活動中の新卒者はもちろん、既卒者(卒業後3年以内)も支援します。

➡ 働くことへの一歩を踏み出せないあなたは地域若者サポートステーションへ

アルバイト、つまずき、コミュニケーションが苦手…など、働くことに悩む若者を支援。全国160カ所で、キャリア・コンサルタントがあなたを待っています。

詳しくは 政府広報オンライン  
**ジョブサポーター** 検索

政府広報 | 厚生労働省

政府広報オンライン「若年者雇用対策」[http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/jakunen\\_koyo/](http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/jakunen_koyo/)

2013 年網路上統計數字：

昨年1～3月、  
 ジョブサポーターに相談して、  
**新卒学生 37,413人**  
 の就職が決まっています。  
 卒業後も、昨年6月までに16,531人の就職が決まっています。

厚生労働省調べ  
 (調査対象：平成25年度新卒者)

時期	就職決定人数
4-6月	約10,000人
7-9月	約15,000人
10-12月	約15,000人
1-3月	約15,000人
卒業後 4-6月	16,531人

➡ まずは新卒応援ハローワークへ

ジョブサポーターは、あなたに合った仕事を見つけ出すプロです。  
 □ ジョブサポーターのマンツーマンによるアドバイスで一人ひとりの長所や適性を見つけます。  
 □ エントリーシートや履歴書の作成相談・面接指導などできる細かな支援をします。  
 □ 様々な企業の求人情報の中から、あなたを活かせる仕事を見つけます。

全国の多くの中小・中堅・中小企業があなたを待っています。個別の支援だけでなく、就職支援会を開催しています。  
 新卒応援ハローワークは、全国57カ所、就職活動中の新卒者はもちろん、既卒者(卒業後3年以内)も支援します。

➡ 働くことへの一歩を踏み出せないあなたは地域若者サポートステーションへ

アルバイト、つまずき、コミュニケーションが苦手…など、働くことに悩む若者を支援。全国160カ所で、キャリア・コンサルタントがあなたを待っています。

詳しくは 政府広報オンライン  
**ジョブサポーター** 検索

政府広報 | 厚生労働省

政府広報オンライン「若年者雇用対策」[http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/jakunen\\_koyo/](http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/jakunen_koyo/)

新畢業生有 37,413 人的成功就職，而畢業後的 3 個月至 6 月底前也陸續達成 16,531 人的成功就職。

歡迎畢業新人來到 Hello Work 支援諮詢站：

Job Supporters 擅長專精的是根據您的需求適才適所找到合適的企業。

Job Supporters 透過一對一方式，在諮詢過程中確立每個人的優勢與工作的適性。

Job Supporters 指導如何填寫入圍名單、履歷表格，及如何接受面試等細部注意事項。

從多種多樣的企業徵人啟事中，找到適合能全力以赴職場。

Hello Work 掌握了全國中型或中小型企業的資訊，不只提供個別諮詢，也邀請企業舉辦就業博覽會以活絡就業市場。

※在求職工作上遇到瓶頸的您，歡迎到 Hello Work 工作諮詢站 (Support Station)。

※提供相關服務給學經歷不完整、待業過長、遇到挫折、溝通上不如意者等有類似煩惱的您。親切的職涯顧問諮詢商師 Career Consultant，提供您相關諮詢服務。

出處：政府公關部「青年僱用對策」

[http://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/jakunen\\_koyo/](http://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/jakunen_koyo/)

工作諮詢商師 Job Supporters 的主要支援內容如下：〈1〉與學校互相配合、聯繫，掌握相關資訊。〈2〉協助在學學生、學徒、畢業生等的求職活動。〈3〉確保青年的求職機會。〈4〉就職後於職場上穩定長期持續工作的輔導。在進入媒合階段，青年與企業對彼此的認知是否一致，是促成真正可以適才適所並穩定持續就業的必要條件。青年與企業雙方在初期的媒合諮詢時，掌握越多企業公開的資訊成功率越高。而且，青年可根據獲得的資訊判斷自己的適性如何。越早建立對企業工作的認知，也容易越擁有長期穩定的工作經驗。〈5〉職業意識的形成與啟發

〈6〉輔導監護者本身對就職環境的認知與啟發。

〈三〉促進勞動就業市場透明化：

由政府認定具有勞務體制的中、小型企業，本著高度意願及積極的僱用與育成態度，公開給求職者更詳盡的企業內部資訊及僱用規定，具體實施「協助青年就業企業宣言」措施，引導企業將求人需求公開透明化，降低畢業新人就職後遇到適應障礙。何謂「協助青年就業企業宣言」措施？及企業實施「協助青年就業企業宣言」會有甚麼好處呢？

1. 企業提供詳盡的相關資訊，可協助企業早期找到適合的人選。

另透過 Hello Work 工作諮詢站的介紹與輔導，有助於就職青年了解職場工作環境、工作氣氛、工作內容等，可以穩定青年的就業，維持一定期間的工作經歷，成功進入職場也不會輕易離職。

2. 在都道府縣勞動局的網站上，張貼就業資訊及宣傳，幫企業提升形象，讓每一家公司的特色讓更多求職者知道。

3. 透過政府積極安排大型就業博覽會參加就業面試等活動，增加企業與青年求職者更多機會媒合彼此適合的人才與工作職場。

4. 藉著「協助青年就業企業宣言」提高企業形象與知名度，讓

青年就職者更安心。

## 五、針對不穩定就業族群之青年就業協助方案

所謂不穩的就業族群，是指非當年度畢業生〈非新卒〉且欠缺能力或工作技能者〈未熟練〉，也就是經過多年仍未穩定就業的族群。如何提升能力並輔導、協助成功進入職場呢？現行企業將應徵條件放寬，創造更多的青年得以就業，政府也設立獎勵金制度以資鼓勵企業等支援方式有三個重點：〈一〉提供能力開發的機會，創造畢業後持續的學習機制。〈二〉提供客觀的評估機制，進而說服企業接受採用。〈三〉獎勵政策(Incentive—實際支付獎勵金)。針對上述的措施方案，發現與「新卒一括採用模式(畢業新人一次性僱用)」相比較，「非新卒」或年紀比較大的求職者族群仍無法順利就業的，因為要與轉職者一同在「中途採用」戰場中相互競爭，其實也更需要相對的支援與輔導。

### 〈一〉提供能力開發的機會，創造畢業後持續的學習機制：

①能力開発機会の提供(1)  
(求職者の方へ)

雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

**求職者支援制度があります！**

「求職者支援制度」とは、雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現するために、国が支援する制度です。

職業訓練 + ハローワークの就職支援 → 早期就職

職業訓練受講給付金 (月 10万円+ 通所手当)

◆詳しくは、住所地を管轄するハローワークにお問い合わせください。

- 「求職者支援訓練」または「公共職業訓練」を原則無料\*で受講できます。  
\*テキスト代などは自己負担になります。
- 訓練期間中も訓練終了後も、ハローワークが積極的に就職支援を行います。
- 一定条件を満たせば、訓練期間中月 10万円の「職業訓練受講給付金」を支給します。

●厚生労働省「求職者支援制度のご案内」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyushokusha\\_shien/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/)

● 46

- 「求職者支援訓練」或「公共職業訓練」原則上都是免費參加。(教材除外)
- 訓練期間及訓練結束時，將有 Hello Work 工作諮詢站積極安排找工作。
- 只要符合相關條件，在訓練期間會支付 10 萬日幣的「職業訓練受講給付金」。

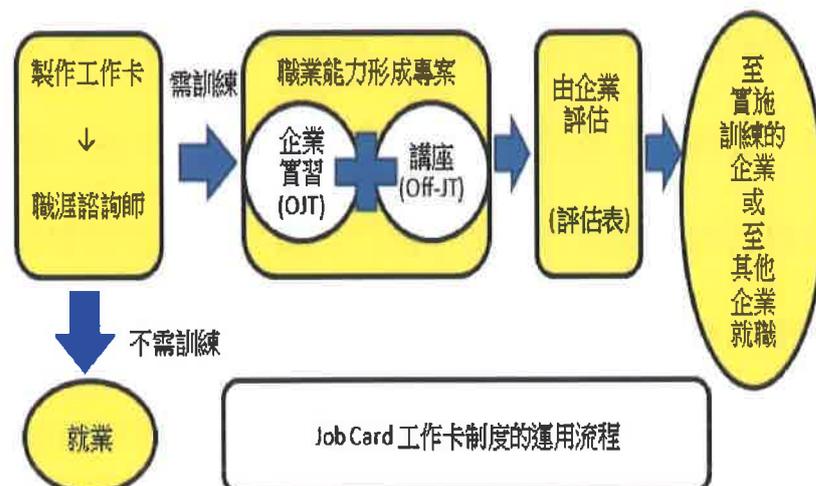
出處：厚生勞動省「求職者支援制度的內容介紹」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyushokusha\\_shien](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien)

針對無法參加僱用保險的求職者，政府建立了求職者支援的新制度。

所謂求職者支援制度，是指原本無法加入僱用保險的人，同樣可以參加職業訓練並精進其技能，且透過 Hello Work 工作諮詢的支援而早期順利就業，這是國家在支援求職者所推行的新制度。而且，針對經濟上有困難者也提供職業訓練受講給付金的支援，每月約 10 萬日幣及交通補助費的實質支付。目的是希望有困難者也可以排除限制接受職業訓練，同樣可以順利就職。

## 〈二〉提供客觀的評估機制，進而說服企業接受採用：



立志要成為正式僱用的求職者，可透過工作卡(Job Card)詳盡的記錄及透過工作諮詢師的安排，可參加企業實習及講座等職業訓練，也就是職業能力養成專案。沒有規定一定要進入舉辦實習的企業就職，參加專案的求職者也可以自由選擇在其他企業的就業機會。工作諮詢師也透過觀察求職者的學習行動，評估符合的工作能力與職涯規畫方向並記錄之。求職者過去參加過的實習內容，在訓練結業之後，會收到來自舉辦訓練或講座的企業寄發的評估採點成績，並記錄評估內容於工作卡內留存，以供日後就職活動或工作諮詢時，可證明求職者過去接受過的各種職業訓練，類似隨身的工作卡也證明具備的工作技能內容，一方面提高了個人能力的透明度，另一方面也讓企業透過有效率的媒合系統更快找到適合的人選。這就是工作卡制度的運用。

厚生勞動省於 2002 年策畫實施「職業能力評估基準」，確保求職者能力經過明確合理的評估後，以公平、公正且透明的方式進行，期待工作者的能力可發展至極限。「職業能力評估基準」的特徵，實際上以評估、觀察工作者是否具備了「知識」及「技能、技術」；而成效評估則以典型的「職務行動例」進行分類，從負責聯繫窗口的簡單工作至組織部門負責人為範圍，再根據難易度分為四個級數(Level 1~ Level 4)，並根據行業別、職稱、職責內容等進行整理與系統分類。

安排至企業並就其表現進行記錄，這樣的工作卡是企業內部透過相關負責窗口口頭詢問方式記錄的，再經過職務分析後製作，是業界的真實記錄。

表 1.按求職者的職責能力、行為、知識有系統分析整理後：

**1. 職務別能力、行動、知識を体系的に、業界の表現で整理**

仕事をいくつかの職務(ユニット)に区分し、具体的かつ効果的な「行動例」を、習熟レベル別に表示しています。その仕事の担当者が最低限何をやらなければならないのか、どうなればよいのかを明らかにしています。業界の実務担当者からのヒアリングなどによる職務分析に基づいて作成しており、その業界の言葉で語られています。

中央職業能力開発協会「職業能力評価基準のご案内」 <https://www.hyoka.javada.or.jp/>

〈三〉 試僱用獎勵政策(Incentive—實際支付獎勵金)：

企業將應徵條件放寬後，試僱用職業經驗、技能、知識不足且在就業上有困難的求職者，而享有「試僱用獎勵金制度」。「試僱用求人」的措施，是限定3個月期間，專門為了缺乏職業經驗而有就業困難的求職者而設立，目的在於企業主能在試僱用期間合理評估其適性、能力等，更期待可以促成轉為正職僱用。獎勵金的支付金額為每一對象每月最多可請領4萬日幣(最長3個月)。若對象是單親家庭的父或母，每位可領5萬日幣(最長3個月)。獎勵金的請領須事先在 Hello Work 工作諮詢站、地方運輸局、職

業介紹所等提出，經由上述管道媒合而成，且經過 3 個月的有期僱用時，符合必要條件之下皆可請領獎勵金。

## 六、心得交得與分享

### 〈一〉日本企業傳統的僱用〈新卒一括採用〉模式影響轉職率：

相較於歐美國家，日本的就業轉職率確實為低，係因企業多以內部的人事轉調為優先考量。而中途採用的僱用模式屬少見，非主流的僱用模式。一般而言，在日本企業若員工離職，並不針對空缺直接提出徵人啟事招募新人，而是先了解由內部員工誰適合擔任該職務，或是其他部門有無合適人選；如因人事調動後造成其他空缺，就將多出的職缺工作內容分配給能勝任的同部門同事。最後，才等一年一度的新人招募〈新卒者〉後，再將內部最簡單的工作指派給新人，以達分攤、平衡工作量，亦即先在公司內部找到合適人選，並運用工作分類、分攤及調度人事以因應空缺，最後才從外部的轉職者中求才。

日本大企業的傳統慣性僱用模式行之有年，惟因近年大環境及就業環境的改變，才有勞動局訂定勞動政策及法規予以規範、因應企業的新僱用習慣，並不是政府規定了僱用政策，讓企業選擇去遵行的。

### 〈二〉為促進就業環境的透明度，如何鼓勵企業公開內部的僱用資訊？

又為使企業資訊公開化是否制訂相關格式或範例供參？

在 Hello Work 工作諮詢站裡，企業必須針對高中及大學的畢業新生、中途採用者，以及一般對象等準備不同的招募資料（至少 3 種），也就是求人票（內容是工作相關的招募條件等），一旦登錄後請企業隨時更新資料，以維持即時最新資訊。〈附：求人票範例並非在 Hello Work 使用的，但內容大多類似〉

<http://www.wakuwakumitaka.com/file/080501kyujinmousikomi.pdf>)

〈三〉日本的就業率雖然很高，是否仍有缺工行業的問題？

以我國為例，工作環境差的 3K 產業、製造業（骯髒、危險、辛苦）職缺很多，而青年勞工的就業意願卻很低，反而服務業因工作場所較舒適較受到青睞；而日本有人氣企業、沒有人氣企業的差別。如：建設業、製造業、餐飲業、運輸產業的求人數很高，但缺工問題嚴重。另外，流通業的光鮮亮麗是人氣企業，其求人倍率幾乎是金融業的 10 倍，而金融業因不是屬人氣企業故求人困難。

〈四〉日本政府是否針對青年自行創業有相關輔導、推動政策嗎？

有關中小企業的支援業務係屬經濟產業省（產業局）勞動省比較沒有相關資源。日本自行創業者，通常一段時間以後就無法存活，創業成功率低；就勞工行政單位而言，自行創業族群的輔

導或支援並非屬於青年僱用的支援政策中考量範圍。

其實，青年的就業問題不只存在日本與台灣，同在亞洲的韓國與大陸，甚至歐洲等，幾乎是全世界都面臨同樣的問題。過去在日本、韓國與大陸三者之間有一個共同研究計畫，最近也研討過青年的相關問題。日方未來也非常希望能有機會可以共同研究國際間所重視的各種問題。



獨立行政法人勞動政策研究  
機構大門



獨立行政法人勞動政策研究  
機構園區



岩脇千裕副主任研究員【獨立行政法人勞動政策研究機構人才  
育成部門】分享改善日本年輕人之就業能力及促進勞動力  
方案



岩脇千裕副主任研究員【獨立行政法人勞動政策研究機構人才育成部門】、天瀨光二部長【國際研究部】、中村慎一課長【國際研究部研究交流課】就青年就業議題交流分享



與岩脇千裕副主任研究員【獨立行政法人勞動政策研究機構人才育成部門】、天瀨光二部長【國際研究部】中村慎一課長【國際研究部研究交流課】合影留念



與菅野和夫理事長【獨立行政法人勞動政策研究機構】、岩脇千裕副主任研究員【獨立行政法人勞動政策研究機構人才育成部門】合影留念

**參訪單位：厚生勞動省職業安定局**

**單位地址：東京都千代田区霞が関 1-2-2**

**單位電話：03-5253-1111**

**單位網址：<http://www.mhlw.go.jp>**

**參訪時間：2014/8/25**

**參訪內容：1.企業經濟危機僱用對策及「僱用調整助成金」簡介  
2.工作卡〈Job-Card〉制度簡介**

### 一、日本厚生勞動省簡介

厚生勞動省（Ministry of Health, Labour, and Welfare，縮寫：MHLW）是日本中央省廳之一。2001年1月，中央省廳組織改編，把厚生省與勞動省合併為厚生勞動省。結合了日本的醫療、勞動政策、社會保險、公積金、舊的陸軍省和海軍省的殘留的行政各領域，都是厚生勞動省所管轄與負責範圍。

### 二、職業安定局簡介

厚生勞動省下設職業安定局除了致力於促進就業以外，更擬訂方針對應經濟和產業結構的轉變以創造就業機會，解決就業上各種問題，並積極推動就業的相關措施，協助勞工在就業所面臨的各種不安，期許為全體勞工就業的穩定為目標，為就業市場帶來新希望與充滿活力，以促進經濟社會繁榮為最高目標。另外，職業安定局提供有意願工作之青年、

女性、高齡者、障害者等各項求職和就業協助，以安心工作及安定生活為社會大眾之共同的目標。關於穩定就業市場的領域，設有官方組織之獨立行政法人機構以協助高齡、障害、求職者就業協助。另外，訂定職業安定法以管理勞動保險專款專戶事項，透過教育訓練的實施等，讓特定的求職者在求職時獲得相關的協助。主要分為兩大部門，一是僱用開發部門，另一是針對派遣、定期勞動對策部門。

〈一〉職業安定局僱用開發部：

1. 僱用政策課：

關於勞動力供給和需求的調整事項。

規劃和擬定工作保障政策其他事項。

關於就業促進的政策規劃及政府機構相互間的聯繫調整事項。

產業資料收集和分析（勞動市場中心服務部管轄業務除外）

2. 僱用保險課：

負責政府職掌的僱用保險業務項目。

勞工保險特別會計上的僱用專戶。

政府公職人員的失業退休金給付事宜。

3. 供需調整事業課

4. 僱用開發企劃課

5. 高齡者僱用對策課
6. 身障者僱用對策課
7. 勞働市場中心業務室
8. 就業支援室

〈二〉派遣、定期勞働對策部：

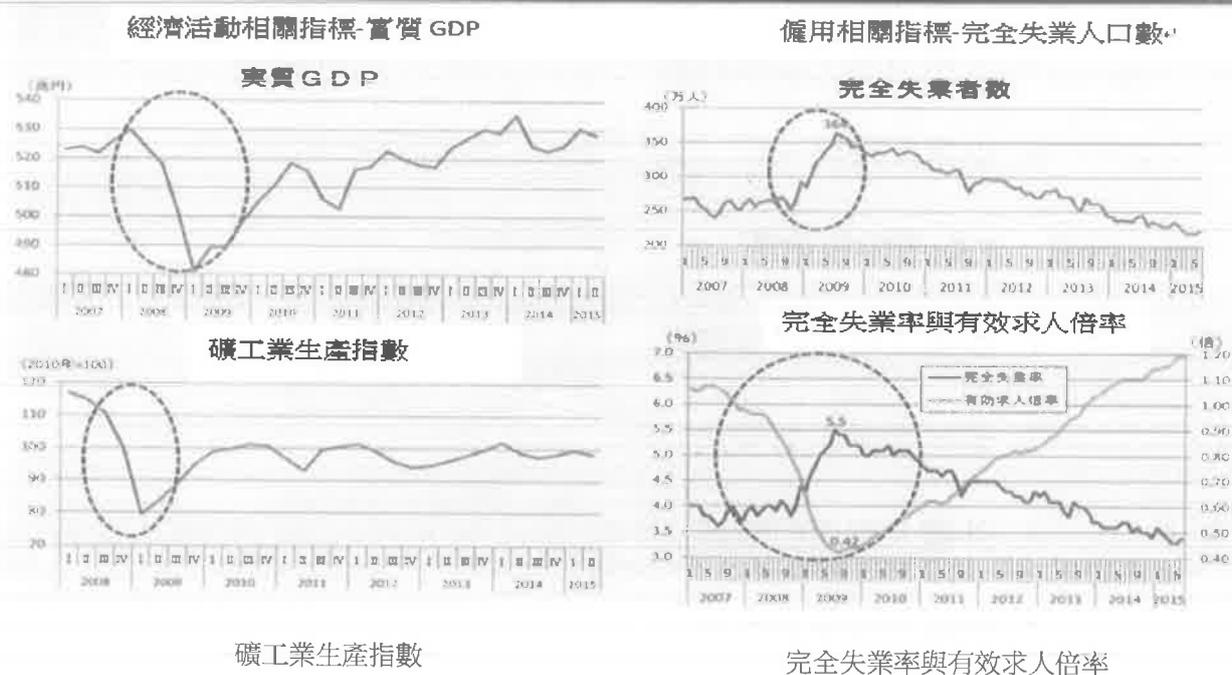
1. 民間人材服務促進室
2. 若年者僱用對策室
3. 外國人僱用對策課
4. 地區性僱用對策室
5. 勞働移動支援室
6. 農村偏鄉僱用對策室
7. 地區就職支援室

三、有關企業經濟危機之僱用對策：

在 2009 年 5 月左右，雷曼兄弟破產後，日本當時的完全失業人口數曾經一度高達 364 萬人。雷曼危機後，在企業經營情況惡化下，當時企業幾乎沒有僱用的需求，有效求人倍率的數字是最低的時候，也是失業率數字是最高的時候。有多少人在找工作？平均每個人可分配多少個工作機會？從下圖表可以看出相關數據。

表：雷曼兄弟破產後的經濟及僱用指標的變化

雷曼兄弟破產後的經濟及僱用指標的變化



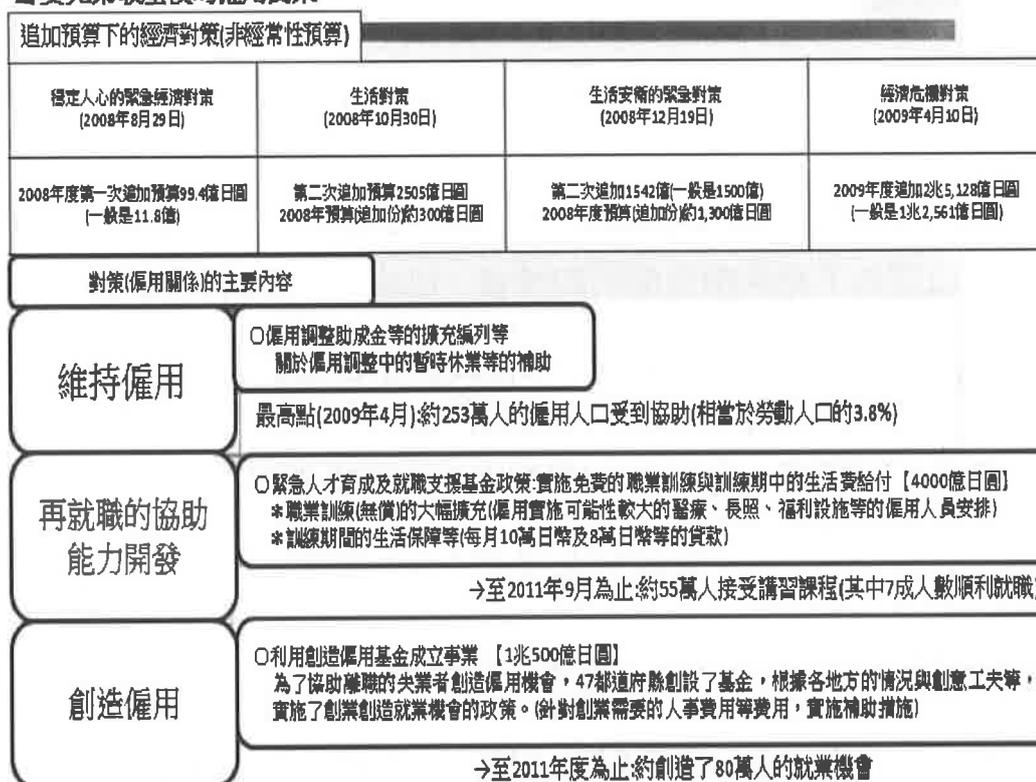
右上角是完全失業人口的統計。

右下角的數字反映 2 個指數：一個是完全失業率，另一個是有效求人倍率。有效求人倍率等於 1 個勞工平均有幾個工作可以就職的倍率，越多工作可以就職的話，倍率就越高，反之則低。

資料出處：內閣府「國民經濟計算」、經濟產業省「礦工業指數」、總務省「勞動力調查」、厚生省「職業安定業務統計」。

而自 2008 年起日本中央政府因應雷曼金融危機，由國會追加了四種非經常性的預算，主要是為了穩定人心而實施的政策。當時為僱用政策設立三個主要架構，第一項是僱用的維持，第二項是針對失業人口而設的再就職協助與能力開發，第三項則是創造及增加僱用可能性的制度。

## 雷曼兄弟破產後的僱用對策



第一項有關僱用調整助成金等的擴充編列，即是為了企業在實施僱用調整中的暫時休業(無薪假)時，獲得政府相關的補助。在當時許多工廠無法營運或關閉時，因這項政策而受惠的僱用人口在2009年4月為最多，約有253萬人領到相關補助，相當於勞動人口的3.8%。

第二項是針對遭到解僱的勞工，有大規模的無償再就職訓練的機會。當時日本政府編列4000億日圓提供緊急因應措施，其一是緊急人才育成及就職支援基金政策，實施免費的職業訓練與訓練期中的生活費給付。失業勞工參加職業訓練皆是無償的，訓練後以符合僱用實施可能性較大的醫療、長照人員、以及福利設施等需求較多的僱用安排為主。另外，失業勞工也在訓練期間獲得政府給予最低生活保障，每月10萬日幣及8萬日幣等，最多可領

到近 20 萬日幣左右的失業期間給付金以維持生活所需。統計至 2011 年 9 月止，受惠人數約有 55 萬人，接受講習課程後的失業勞工，其中 7 成人數順利再就職。

第三項是為了提供創造僱用的機會，以成立基金的方式成立事業，進而創造僱用機會。當時日本政府編列 1 兆 500 億日圓提供支援，以協助離職的失業者創造僱用機會，在日本全國 47 都道府縣皆創設了基金會，根據各地方的情況與創意工夫等，實施創造就業機會的政策，包括，創業需要的人事費等各項補助措施。統計 2011 年止，約創造了 80 萬人的就業機會。

其實，在雷曼兄弟金融風暴發生時，全球性的失業率都大幅提高，但是由於日本政府在政策上實施了多項補救措施和各項緊急僱用措施，以當時的失業狀況來看，相較於其他國家，日本的狀況也相對的輕微許多。

#### 四、實施「僱用調整助成金」緊急支付制度：

雷曼兄弟的債務風暴影響了全世界的經濟，當時，僱用調整助成金是為了因應經濟救援的需要，以協助雇主為理由，是在非不得已的情況下而實施的。也就是在產業面臨大環境問題時，必須縮小產業活動規模，或是休業或是讓勞工安排教育訓練或是企業實施休業時的無薪假等，為因應執行相關措施時所需的金援而設立的一項緊急給付制度。

給付的支付要件很多，但最主要是以選定企業在生產指標為「最近 3 個月的數據，若低於前年同一時期 10%者」為給付實施對象。

企業若想請領僱用調整助成金，或想讓勞工放無薪假時，其申請手續須先向分布在全國 47 個都道府縣提出無薪休假的計畫，提出後等實際放無薪假時，才可以順利接受給付。

助成金的內容有休業津貼及教育訓練期間的工資等，或調職至子公司或其他關係企業時，母公司所應負擔的薪資及所需的費用等。政府根據企業規模支付其一部分，給付大企業的助成金金額是勞工薪資的二分之一，中小企業則是三分之二。不過，僱用保險金額是有上限的日薪 7,810 日圓。若企業要實施教育訓練時，則不分大中小型企業每天補貼勞工 1200 日圓的給付。

有關調整僱用助成金	
成立要件	<ul style="list-style-type: none"><li>○因景氣的變動或經濟上的理由，企業規模等的生產活動受牽連以致縮小的企業，在採取休業、教育訓練或指派至子公司或相關企業時，為維持勞工的僱用，補助其費用為此制度的目的。</li></ul>
給付手續/條件	<ul style="list-style-type: none"><li>○主要以選定企業在其生產指標在最近3個月的數據，若低於前年同一時期10%者為給付實施對象。</li><li>○實施休業放無薪假之前，需向都道府縣提出實施計畫(以月為單位)，其後再依實際實施時，進行給付的申請與發放。</li></ul>
助成內容等	<ul style="list-style-type: none"><li>○休業津貼、教育訓練實施時的薪資或外派至子公司或關係企業時，企業所負擔金額的一部份為補助金額。<ul style="list-style-type: none"><li>*大企業是1/2 中小企業是2/3</li><li>但是，以不超過僱用保險基本津貼日額(7,810日圓)為每日上限。</li></ul></li><li>○實施教育訓練時，除了上述津貼以外，另支付教育訓練費用。<ul style="list-style-type: none"><li>*每人每天，不問企業規模一律1,200日圓</li></ul></li></ul>
實際成效	<ul style="list-style-type: none"><li>○最高時曾經達成8萬4千家企業的受惠(2009年10月時)，因休業、無薪假等受惠的勞工最多約有253萬人(2009年4月的統計)。</li><li>○依2015年今年的記錄，也尚有1800家企業受惠於本政策，因此受惠的勞工則有約3.2萬人。</li></ul>

從下圖觀察實施的成果績效，2008 年雷曼兄弟破產時，當時日本企業全國最

多曾經有 8 萬 4 千家的企業受惠，受到無薪假津貼給付的勞工最高達 253 萬人。2015 年 6 月也尚有 1800 家企業受惠，勞工則有 3.2 萬人受到實際照顧。以僱用助成金的發放狀況來看，在 2008 年 9 月時正值爆發雷曼兄弟財務風暴，當年度受惠人數約 25 萬人，來到 2009 年時就升高至最高點的 2,130 萬人，給付金額也是歷史最高的 6,536 億日圓。觀察到現在的數字其實也已回到雷曼風暴之前的數字了。

### 調整僱用助成金的實績統計

● 僱用調整助成金的給付成果(2008年~2014年)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
受惠對象 (年度累積)	254,188	21,298,641	10,055,510	7,749,147	4,608,553	2,400,673	263,837
支付金額 (百萬)	6,783	653,565	324,924	236,608	113,634	54,111	6,963



#### 〈一〉僱用調整助成金預算編列與發放方式

日本的地方都道府縣的勞動局機關，雖是設置在地方政府，但是由中央政府厚生勞動省所管轄，並非隸屬於地方政府的編制當中。所以有關助成金的發放，4000 億日圓及 1 兆 500 億日圓是

由中央政府統籌，由中央政府發放給地方縣市政府，再由隸屬中央的勞動省去執行，或是交由民間的團體等發放，但是助成金的來源皆來自中央政府。

從 2008 年、2009 年以來，當時編列的追加預算，基本上幾乎全部用完。但是因為有基金會(助成金的制度還存在)的成立，不足時則再以編列追加預算的方式補足。有關於助成金的期限，一般是有經常性的編列，屬於長期持續性的預算，但是在景氣非常不好的時候，是由國庫特別總預算中編列預算來滿足所需，也就是中央政府從年度預算裡去追加預算。最基本的估算方式是依據影響範圍，先估出受影響的企業數及勞工人數，再乘以單價再得出基本預算數字。像這樣雷曼兄弟破產的重大影響經濟情況下，要編列特別追加預算，其實很不容易計算，無法明確的在短時間內準確預估，但是經過各項統計數據，如：產業影響範圍、影響勞工人數、恢復狀況及預測影響期間等，綜合各種行業的狀況後再進行整體經濟的評估，遇上空前的經濟災難也只能憑空預測。

編列特別預算的財源，非屬於一般性會計的計算方式，而是以僱用保險費的特別會計方式編列，是以一般雇主的保險金為主要依據。有過去以來的保險費累積之下，才能在經濟變動時，可以進行特別預算的編列，才能實際撥出與發放。

## 〈二〉僱用調整助成金補助對象及標準

補助對象為選定企業在其生產指標在最近 3 個月的數據，若低於前年同一時期 10% 者為給付實施對象。除了這一項選定的要件以外，尚有景氣的變動、產業構造的變化及其他經濟上的理由等，具體而言，在景氣的變動及產業構造的變化的同時，區域性經濟的衰退、產業競爭下所牽涉的產品價格戰爭、服務(含輸入)的差別化，以及消費者物價指數、外匯匯率的變動及其他價格的變動等，經濟活動的變化皆為參考要件。

「僱用維持」的制度最早是從 1981 年開始，當初有分行業別而實施不同的補助內容，有些行業別不實施補助，但是後來都不分行業別統一實施，沒有特別去篩選行業別，而採一視同仁的方式實施，只要經中央政府評定為受到景氣影響嚴重的行業，皆會得到助成金的補助。目前申請者，幾乎壓倒性的是中小型企業來申請。但是僱用調整金的適用企業數（整體含大中小型企業），其比例上並沒有相關的數據調查。

## 〈三〉僱用調整助成金實施程序

申請僱用調整助成金在程序上必須是由企業自行提出計畫書，並由企業計算無薪假之休假日及訓練時數，提出休假計畫書時，會先經過企業內部，透過工會組織(若無工會者，需經過企

業內勞工過半數的同意)同意且簽定協定書，與我國勞基法制度上的勞資協議時的過半數規定相同，屬於制度面的協商。

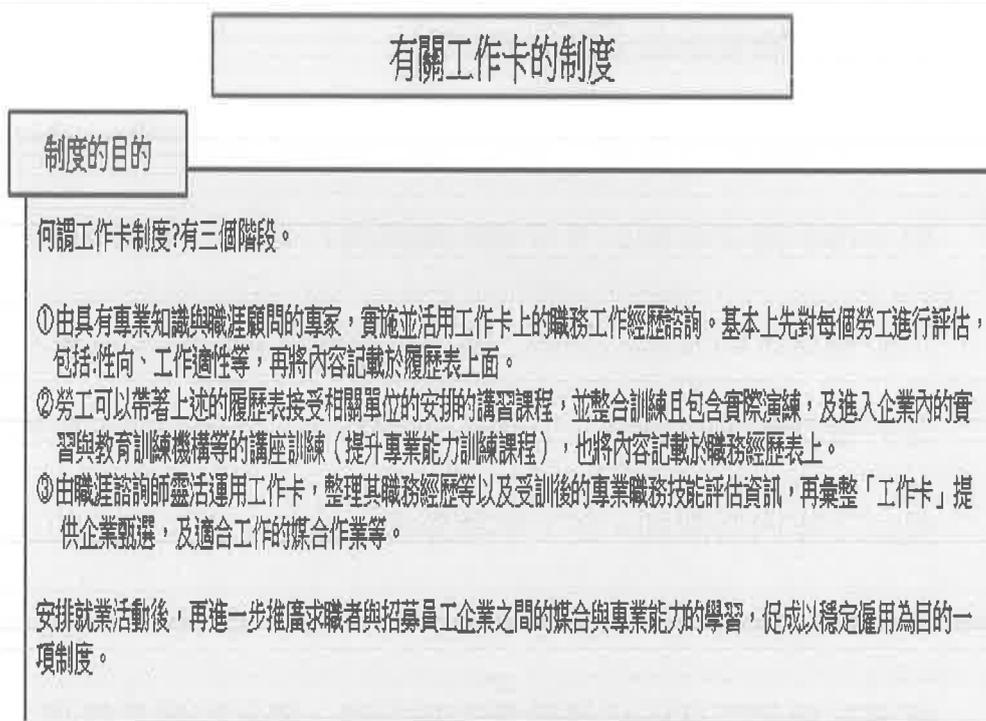
#### 〈四〉實施僱用調整助成金之成效評估

在實施經濟對策考量時，日本政府以整體宏觀經濟的觀點，對金援的需求金額以及受損的規模進行預測，也實際徵詢各行業別影響多少的勞工人數，進行了解需要創造就業人數等數據，至於實績的評估則缺少詳細的驗證數據。有關助成金的實施期限是以1年內為原則，在1年期滿後，約有七成至八成的企業可以成功的維持僱用，因雷曼風暴是屬於緊急又特別的狀況，經過這樣屬於過度時期的經濟政策的推行後，隔年的景氣恢復了，並未有數據顯示有否失敗的企業狀況。

#### 〈五〉橫向部門之協調與合作，資訊之彙整與流通

僱用維持的制度是屬於國家重大僱用政策，由厚生勞動省專責編列預算支援實施，而透過橫向的聯繫機制則有其他如內閣府主導及經濟產業省(負責緊急金融的撥款等企業緊急支援)等的配合，而企業的轉型等相關內容則隸屬於經濟產業省的負責範圍。有關企業申請僱用助成金的資料，單一個別的資料是不會流向其他部門(如經濟產業省)，但是經過統計分析後的整體數據報告(如整體經濟統計、失業統計等)，才會於彙整後流通共用。

## 五：工作卡(Job-Card)制度推動內容與概況



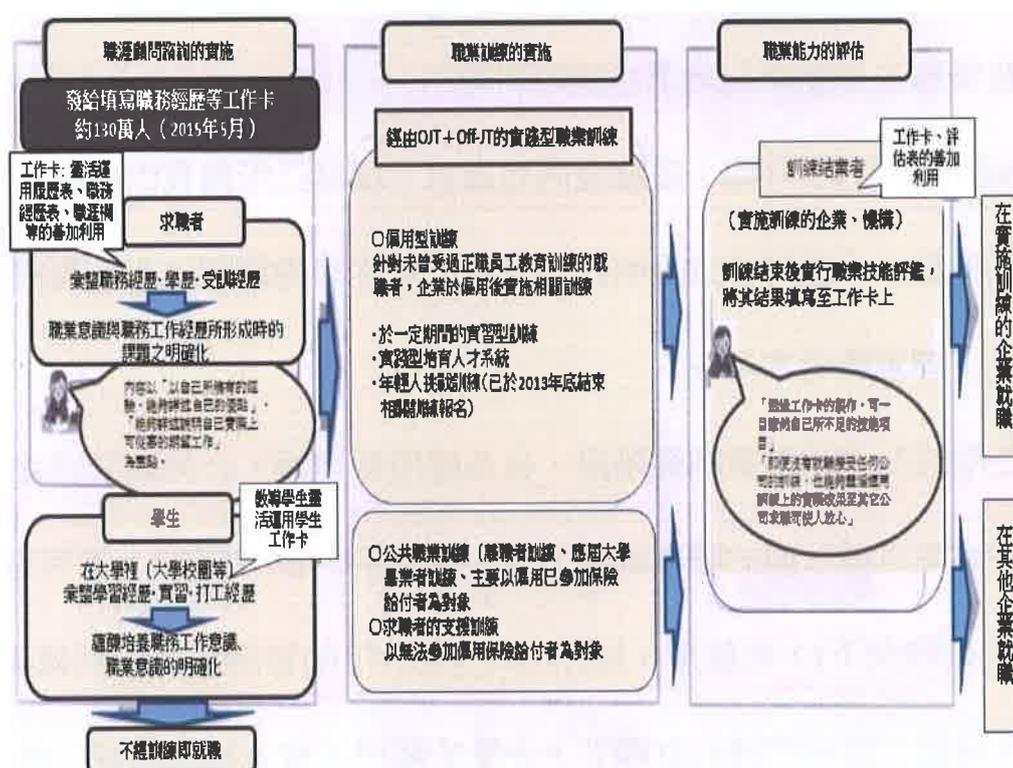
關於工作卡的制度，最早開始是在 2008 年，至今約有 7 年餘，設立此制度的主要目的是公部門為了協助勞工可以在求職上更順遂而設的。工作卡制度有三個階段：

第一階段是由具有專業知識與職涯顧問的專家實施並活用工作卡上的職務工作經歷，基本上先對每個勞工進行評估，包括：性向、工作適性等，再將內容記載於履歷表上面。第二階段由勞工帶著上述的履歷表接受相關單位的安排講習課程，並整合訓練且包含實際演練，及進入企業內的實習與教育訓練機構等的講座訓練（提升專業能力訓練課程），也將內容記載於職務經歷表上。第三階段由職涯顧問諮詢師靈活運用工作卡，整理其職務經歷及

受訓後的專業職務技能評估資訊，再彙整「工作卡」提供企業甄選，及適合工作的媒合作業等。

在安排就業活動後，會進一步推廣求職者與招募員工企業之間的媒合與專業能力的學習，促成以穩定僱用為目的。迄今 2015 年 5 月為止，統計發給填寫職務經歷等工作卡約有 130 萬人。

下圖是工作卡從填寫至運用於企業媒合作業的一個流程。分三個階段進行：



第一階段是很重要的第一步。職業顧問諮詢師會先安排求職者填寫履歷表，並對相關內容進行工作經歷等的分析與諮詢。然後再經職業訓練的步驟後，根據求職者本人進行職業能力的評估作業。職業顧問諮詢師這一關的諮

詢是必要的，因為多數的求職者不知道他們的學經歷可以如何提供企業做參考？或有更好的發展？所以職涯顧問諮詢師會將求職者的各種職、經歷等作成履歷表，在加上職業訓練的過程並進行這一階段的諮商，接下來則媒合適合的公司實習(工作)或是安排適合的教育訓練課等。職涯顧問諮詢師以求職者為對象，進行彙整職務經歷、學歷、受訓經歷等資訊，職涯顧問諮詢師需要分析每個求職者的職業意識及職務工作經歷等。在學校進行的諮詢工作，是以學生為對象，職涯顧問諮詢師需要教導學生靈活運用屬於學生的學生用工作卡。而在大學裡學生可以彙整自己學習經歷、實習、打工經歷，也藉此蘊釀培養職務工作意識及職業意識的明確化。

**職涯諮詢顧問師的小叮嚀：**履歷表內容應以「以自己所擁有的經驗，能夠詳述自己的優點」，「能夠詳述說明自己實際上可從事的期望工作」為重點，以讓企業更了解求職者本身。

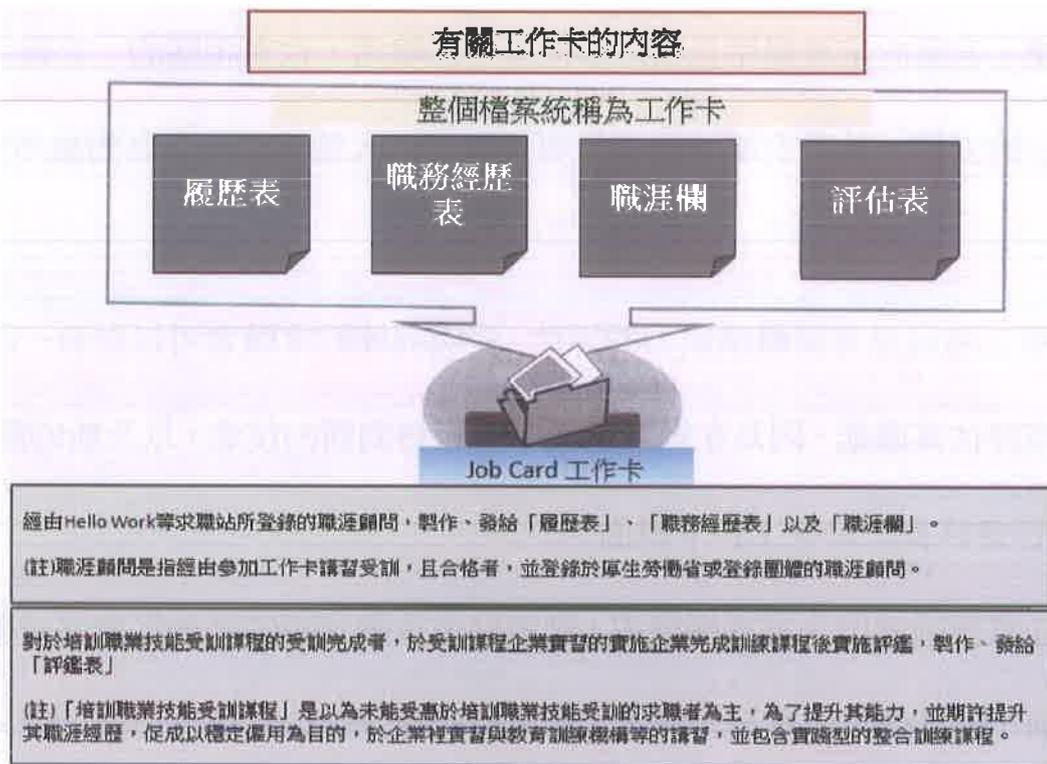
第二階段為實施職業訓練階段，分為僱用型訓練，公共職業訓練、求職者支援訓練等三種類型的職業訓練方式。最主要的訓練屬於「僱用型訓練」(已被僱用的狀況下)，也就是(經由 OJT + Off-JT 的實踐型職業訓練)針對未曾受過正職員工教育訓練的就職者，企業於僱用後實施相關訓練，像是在教室內接受的訓練課程等。有 3 種常見的方式：1.於一定期間內的實習型訓練，其後融入企業體制派發的工作。2.實踐型培育人才系統。3.年輕人挑戰訓練；另外，「公共職業訓練」是針對尚未被僱用之求職者也提供教育訓練的管道，

主要對象為已加入失業保險給付為對象之離職者及應屆畢業大學生提供職業訓練。若屬於未被僱用且無法參加僱用保險者，也有相關的「求職者支援訓練」的安排，此教育訓練課程是專為無法加入僱用保險者為對象所設立的。

第三階段是有關職業能力的評估，受過訓練的求職者可以在這一階段，重新被評估其職能，因為在訓練過程中有否得到新的技能，以及新的評估(評價)，皆會詳實記錄在工作卡裡面。

在實施訓練的企業或機構中，訓練結束後職涯顧問諮詢師會透過職業技能評估，將其結果填寫至工作卡，而接受訓練完成的求職者可靈活運用工作卡的各項評估表。

**職涯顧問諮詢師的小叮嚀：**「透過工作卡的製作，可一目瞭然自己所不足的技能項目」，「即便沒有就職接受任何公司的訓練，也能夠靈活運用訓練時的實際成果，在其他公司求職時也比以往安心」。



以上三個階段完成後，下一步的就職選擇方向，一是留在實施訓練的企業就職，另一方向是在其他企業就職。

檔案整體稱之為「工作卡」，內容包含**履歷表**、**職務經歷表**、**職涯欄表**及**自我、企業評估表** 4 部份，統稱為工作卡。

第一張表格是**履歷表**，其實跟坊間販售或企業內部常用的履歷表格式雷同，名字、個人資料(生日等)及通訊方式、地址等寫在最上面，右上方則是貼相片的地方。

接著是填寫過往工作經驗(職務履歷)欄位，及下方是填寫學習與訓練履歷的欄位。背面則是填寫有關資格證照、自我 PR(自傳、參加過的活動、社團、義工經驗等)，以及應徵動機等欄位。透過這張履歷表，很方便地就可

以至企業參加應徵工作的行列。

第二張表格是**職務經歷表**，一般比較少用到此格式。相較於履歷表，主要是可詳細填寫以往工作上的相關經歷，包括公司名稱，工作服務期間、具體的職務內容，經由這職務學習到的事情、習得的知識或技術，以及曾參與過的豐功偉業或實際貢獻等。格式設計時考量到可以填寫更多詳細內容，所以是一般履歷表格式所沒有的設計，還有一個特徵是設計了方便給職涯顧問諮詢師填寫記載的地方，也便於諮詢師在與求職者相關訪談諮商後，可以記載諮詢履歷及接受過的講習會等，俾便溯及既往的了解過去曾接受過的諮詢等真實情形。

第三張表格是**職涯欄**，為了能填寫求職者具體的就業目標、方向與期待等欄位，也針對想進入的公司可以詳述「希望的理由等」。同樣這張表格也有職涯顧問諮詢師的記錄與簽名之處，下方欄位即是特別設計給職涯顧問諮詢師填寫使用，其他的諮詢師也可以根據以往的諮詢內容延續協助並給予輔導。

在實施諮詢訪談後，職涯顧問諮詢師會按照專業分析的結果，給與求職者具體的職涯規劃，如適合僱用型態的訓練、適合工作的特性及尚欠缺的規劃與協助等。未來尚須加強的講習課程，以及其他特別需要記載的事項也可以據實填寫，也因為有諮詢師的簽名，代表職涯顧問諮詢師已經過縝密的考量才規劃建議的，如同形成一種擔保。

最後一張表格是**評估表**，部份求職者會去企業實習並於結束後會拿到評估表，內容分為自我評估與來自企業的評估兩部份。

這評估表比較特別的地方是，評估基準可以滿足不同職業且以通用的方式記錄，也形成一種通用基準，透過此基準可以很快速的了解勞工過去的工作能力與表現，在媒合工作效率上是較好的，也因為適合多樣職業的關係，求職者可以有更多機會找尋自己喜歡的工作。例如：勞工換工作時，過去待過販賣業，而新公司是運輸業，求職者只要拿出評估表即可讓新公司的人很快了解其工作技能，也可以很快協助進入工作適應狀況。



工作卡制度實施至今已有7年(2008-2015)，在這7年當中已有1,300,443人取得工作卡，其中學生取得工作卡的人數為13,247人。這7年來幾乎每年約有20萬人取得工作卡，並依序完成整個流程，也就是從填寫履歷表開始，經過職涯諮詢及相關訓練課程，以及最後進入媒合後並進入企業就職的整個過程。

取得工作卡求職者的 詳細數字		取得工作卡的求職者人數
①包括接受職業能力 形成課程的職技學員		① 1,188,789 人
種 類	僱用型訓練	93,150 人
	公共職業訓練	545,370 人
	求職者支援訓練	251,134 人
	基金訓練	299,135 人
②其他(一般求職者)		111,654 人
合計①+②		1,300,443 人

①的數字是指已經接受過職業技能訓練的人，本身也擁有工作卡的人數。人數為 1,188,789 人。

②的數字則是未經職業技能訓練即擁有工作卡的人數，因為填寫工作卡也不一定要接受後續的各種諮詢或訓練，所以一般的求職約有 111,654 人，也可以填寫並擁有。像是在 Hello Work 等求職站填寫工作卡後接受職涯諮詢的求職者，亦即是屬於②的族群，也約有 11 萬多人左右。經過調查，其實總人數的 130 萬人中，幾乎占大多數的求職者多多少少都有利用過職業技能訓練。

2008 年~2015 年，工作卡取得人數詳細統計數字包括接受過職業技能訓練課程的學員，其中分為僱用型訓練為 93,150 人、公共職業訓練為 545,370 人、求職者支援訓練為 51,134 人、基金訓練為 299,135 人。2020 年預訂達成目標為 300 萬人。

目前日本正考慮更新工作卡的制度，希望工作卡的服務對象可以延伸至

學生、在職中的勞工或是一般的求職者等，不侷限於對職業技能訓練有需求才能使用工作卡。所以，未來擬於格式的設計及內容進行修改，讓更多的勞工可以活用工作卡；除了可以擴大使用工作卡的範圍與人數外，也可藉此掌握求職者與就業勞工的狀況，並可促進就業環境的改善。目前尚因國會正於相關法律審議中，所以最新版本尚未正式公開。

## 六、心得交流與分享

### 〈一〉工作卡進行職能評估之客觀性

企業主對於進行職業技能的評估確實是一件難事，會因每一家公司看法或立場不同，而產生評估結果不同。尤其，要在同一產業(例如:製造業中汽車產業的日產或三菱)，訂定在職技評估時共通的評估基準為原則更有難度。

據厚生勞動省公佈職業能力基準表，目前已涵蓋了許多職業，是由國家主導廣蒐各種行業、職業資訊後制定的共通評估基準，是為了協助評估時的客觀性而制定的。這些共通基準已公佈給企業參考，但是評估工作是由企業主本身來進行，也希望企業主參考共通的職業能力評估基準，能有客觀進行評估，以避免主觀評估。

確實工作卡在勞工自我評估與企業主的評估上，會發生差異情況。為了讓當事人雙方之一發現是否有待解決的課題或是未發

現的優點為何，而且在於防止主觀評估的機制上，也應避免企業擔任實習指導者的主觀意識，並設有管理階層長官的簽名核章機制可做到把關責任，所以在欄位設計上有自我評估及企業評估可確保評估的公正性，以避免紛爭產生。

評估表須經管理階層長官的簽名及核章，即代表必須負責任；若是有紛爭的產生，或許代表課程的內容設計有瑕疵，應於未來列入檢討事項。企業的評估雖然不佳，也不一定代表勞工在那一課程表現不好，評估表也僅止於參考文件之一，沒有法律上的約束力，求職者若不想提出那一份也是可以的，或者也可以提出自己認為表現不錯的評估表。

為了提高工作卡的真實性及公信力，透過如：職涯顧問諮詢師、企業的實習指導者及其長官具名蓋章的方式，期待能基於信賴更能取信於求職者及企業主，以提高工作卡的有效運用。

## 〈二〉工作卡目前運用概況及未來推展方向

目前運用工作卡約有 130 萬人，相較於全國勞工人數的比例，其使用人數還不是很多，也不算普遍。厚生勞動省也為了讓工作卡制度普及化，目前正努力透過在地都道府縣的職業介紹工作站以及公部門的職業介紹機構進行推廣，儘可能希望地方的職業介紹機關可以接受工作卡的制度，讓地方機關在接到求職者的工作

卡時，可以儘力推廣與企業的媒合工作，讓大部份的產業界可以接受與習慣運用工作卡制度。

工作卡目前正著手於修訂中，將再增加制訂表格設計(由原四種增至五種表格)，以供企業內的在職者使用，將來在勞工轉職時不需另外再準備資料，可以隨著勞工自己的職涯規劃一輩子。

還有就是有關於紙本的考量，目前是由勞工自己攜帶紙本紀錄，然而未來希望可以透過電子化方式實施。具體而言，也就是將工作卡設計於電腦軟體上進行登錄，再上傳至網路管理系統內，透過軟體提供給需要的企業進行媒合、查詢與存取。而目前電子化的開發及軟體的設計是由政府直接委託發包給民間企業製作與開發。

### 〈三〉地方職業介紹站職涯顧問諮詢師專業資格

Hello Work 地方職業介紹站的成員有正式職員(有通過國家公務員考試)及非正式職員而正式職員佔三分之一，非正式職員則約有三分之二。對於正式職員，因本身是公務員，所以通過職涯顧問諮詢師及產業諮商師的考試檢定及受過相關研習訓練；而針對非正式職員的招募時，雖有要求必須具備相關職涯諮詢(顧問)證照或是在企業工作時的人資資歷，但是因為是非強制性規

定，所以並非所有的人員皆有相關證照，只要有企業人事(人資)相關經歷亦可從事職涯諮詢師工作。

有關日本職涯顧問諮詢師是有證照制度的規定，目前相關證照的取得是以民間團體承辦考試檢定為主，而非訂定為國家考試項目。

#### 〈四〉職涯顧問諮詢師於工作卡中之評估

目前約有 110 萬的求職者參加過職業技能訓練，所以一定會接觸到職涯顧問諮詢師的諮詢輔導服務。其他一般求職者約 11 萬多人因為是透過地方的 Hello Work 職業介紹站，並沒有參加職業訓練課程。但以上二類合計約有 130 萬人擁有工作卡者，必然都會經過職涯諮詢師的輔導服務。



日本厚生労働省大門標示



中島千勝係長【厚生労働省實習併用職業訓練室推進室】、久住學史係長【産業対策係】説明僱用調整助成金及工作卡實施狀況



會後中島千勝係長【厚生労働省實習併用職業訓練室推進室】、久住學史係長【産業対策係】合影留念

參訪單位：埼玉勞動局、大宮公共職業安定所

--支援畢業生就職之 Hello Work

單位地址：埼玉縣大宮區櫻木町 1-9-4 號 6 樓

單位電話：048-667-8609

單位網址：

<http://saitama-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/roudou.html> 埼玉勞動局

<http://saitama-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/> Hello work 職業安定所

<http://saitama-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/omiya.html> 埼玉 Hello work 職業安定所大宮分所

參訪時間：2014/8/26

參訪內容：日本青年畢業 3 年內之就業相關措施及設施內容

一、埼玉縣勞動局介紹：

因應經濟動向和社會變遷，埼玉縣勞動局製作了“勞動行政營運方針概述”，提供整體勞動行政相關措施，包含提升縣內勞工工作環境，及職場上的性別平權促進，以確保勞工可以安心工作。

而埼玉縣境內有 15 所 Hello Work 公共職業安定所，分區針對各轄內國中畢業及高中畢業生支援就職相關事宜。但如有其他區域受高等教育的職業學校學生、短期大學生、大學生與研究所之研究生，也提供諮商服務。不論是大學或是高中學生，只要是從學校畢業三年以內者都是公共職業安定所 Hello Work 的支援對象，皆可利用 Hello Work 求職介紹服務。以畢業三年內的求職者為服務對象理由是許多學生畢業後，雖然馬上找到工作就職，但容易因不適應職場、人際關係等問題而離職，形成

短期就業後離職之就業問題，因此特別針對此不安定期的勞工給予幫助，輔導安定就業，減少問題。也就是畢業後三年以內，處於就業不安定期之畢業新生皆可以到 Hello Work 找工作及接受職涯諮詢服務。

支援畢業生的 Hello Work 也設立了網路服務站，提供厚生勞動省職業安定局的求人資訊，及人員僱用的相關資料等。為了縮短求才與求職間的距離，求職者可在網站上自行搜尋求職資訊，除了來自全國 Hello Work 的求才資訊外，也可透過網路完成申請求職及僱用保險等各種手續，各種助成金的相關資訊及全國 Hello Work 服務站資訊也可以輕鬆找得到。另外，對於企業的求才資訊也在經過企業的同意下，公開企業名稱、地點、連絡電話等。

## 二、埼玉縣大宮公共職業安定所 Hello Work 人員編制：

大宮公共職業安定所 Hello Work 設於該址 4、5、6 樓三個樓層，合計共有 60 名員工。而 6 樓主要業務是針對新畢業生的就業工作提供各種諮商服務，除了室長 1 人及 2 名職員執行行政事務外，其下還有負責高中生求職的 Job Supporter (職涯顧問諮商師) 4 名，及負責大學生求職的 Job Supporter (職涯顧問諮商師) 10 名，皆任職於職涯諮商室提供諮詢等服務，總共有 17 名工作人員。

## 三、埼玉縣大宮公共職業安定所 Hello Work 服務設施：

大宮公共職業安定所 Hello Work 6 樓主要業務為幫助輔導新畢業之

中學生、高中畢業生、大學、研究所畢業之新鮮人就業；5樓則是針對40歲以上再就職勞工的就業諮詢服務；另外，4樓係為40歲以下青年就業（非畢業生）及單親媽媽提供就業等諮詢服務。提供職涯諮商師進行面談服務，並設有模擬面試教室，不定期舉辦各種就職講座。

在4樓，特別針對尼特族與年輕單親媽媽兩個族群提供關心與支援輔導服務。這二個族群在工作環境上相對不安定，除了為滿足尼特族需求提供工作介紹服務外，另針對目前日本很多年輕的單親媽媽要兼顧生活與工作的問題，亦設置就業支援服務，並加強求職與生活資源輔導服務。

模擬面試教室：Hello Work 會於模擬面試中直接錄影，讓求職者於面試結束後可透過錄影方式，事後與職涯顧問諮商師一起討論許多面試時應注意的地方。例如談話方式，抖腳或手勢上有不得體需要改進等，都可透過錄影方式，依據實際情況進行改進，以期增進求職者面試的能力。

#### 四、埼玉縣大宮公共職業安定所 Hello Work 服務對象：

大宮公共職業安定所 Hello Work 對於埼玉縣內之中學生、高中生、大學生等希望就職者，運用 Hello Work 各項資源給予尋找工作者提供求職服務。

### 〈一〉中學生

1. 大宮 Hello Work 管理範圍內有 71 所中學學校。
2. 服務方式：藉由求職者本人、家長、學校老師代表及 Hello Work 職員代表四方進行，實施個別面談，以進行求職的服務。
3. 因 Hello Work 要與 71 所學校保持緊密聯繫，並實際上進入 71 所學校的媒合系統中，互相配合求職者的個別工作諮詢與求職支援、企業招募活動。

### 〈二〉高中生

1. 大宮 Hello Work 管理範圍內有 31 所學校。
2. 服務方式：輔導各高中學校針對畢業後有意願就職之畢業生，由校內自行舉辦當地職業介紹與工作諮商活動。派遣 Hello Work 員工進入校內支援由學校申請，Hello Work 舉辦之就職講座、模擬面試訓練等全面支持推廣學生就職的各種活動。
3. 高中生求職者若於學校講座中仍未取得需要的資訊，也可直接向 Hello Work 窗口提出個別工作諮詢。

### 〈三〉高中生畢業身心障礙者

1. 大宮【高等特別學校教育部】Hello Work 管理範圍內有 9 所學校。
2. 服務方式：針對高中畢業身心障礙求職者，除了與求職者本人、

家長、學校老師代表及 Hello Work 職員代表實施四方面談外，並加入埼玉縣內的公共庇護設施人員、有身心障礙員工需求之公共機關職員等就業支援工作的資深必要人員，一起配合面談，幫助身心障礙求職者就職。

3. Hello Work 會主動與這些 9 所學校保持密切聯繫，把握身心障礙求職者的資訊，與學校相互配合求職者的個別支援諮詢服務。若學生有需要，Hello Work 也會個別派職員前往學校內，與身心障礙求職者進行一對一工作面試服務。

#### 〈四〉職業學校畢業生、短期大學、大學、研究所等畢業生

1. 這 4 類求職者大多為主動前往求職者。
2. 服務方式：針對職業學校、短期大學、大學、研究所等畢業生主動自行求職者，Hello Work 窗口提供工作相關諮詢、職業介紹等諮詢服務，而求職者可不經過學校介紹，即自行直接向 Hello Work 提出個別諮商輔導諮詢或就業職涯支援的需求等，目前 Hello Work 也不須與這些學校配合聯絡，但經由求職者直接連絡附近 Hello Work 而提供服務。
3. 到校提供服務：埼玉縣內之職業學校、短期大學、大學、研究所等各學校，若向 Hello Work 提出至校內舉辦講座申請，Hello Work 會派人前往學校輔導舉辦職涯諮商相關活動，如：開辦求

職諮商講座、求職者訪問、學校舉辦之就業相關活動的會談等。

#### 〈五〉留學生

1. 埼玉縣內的留學生超過九成為中國籍。
2. 服務方式：針對有留學生的學校主動向 Hello Work 提出至校內舉辦相關求職活動申請時，會提供留學生在日本工作之職涯諮商講座、訪問會談活動等，而留學生亦可直接向 Hello Work 專設的窗口提出求職個別諮詢服務。
3. Hello Work 會安排會說中文或英文的 Job Supporter(職涯顧問諮商師)，協助留學生進行個別的就業諮詢。若學校內某科系有多數的留學生時，也會派職涯顧問諮商師前往，直接進行職涯諮詢工作。基本上 Hello Work 對留學生的支援服務與對一般大學畢業生的支援服務類似。

#### 五、大宮公共職業安定所 Hello Work 服務內容：

- 〈一〉提供預約的求職者一對一個別就業支援。
- 〈二〉與求職者進行工作諮商、職業介紹等支援就業輔導服務，並輔導學生、求職者，查看履歷書資料並進行修改提供建議。對求職者實施職業工作適合性的性向測驗（Career Insight）服務，經過工作適性測驗的實作後，由諮商師為求職者說明以了解自己適合的職業內容，做為求職參考，以穩定長期工作。在 Hello Work 舉辦

各種就職講座，實施模擬面試活動。

- 〈三〉到學校舉辦與職業相關的訪問活動，如：工作講座、模擬面試活動、工作就業對談等服務。
- 〈四〉Hello Work 在埼玉縣內的高中學校舉辦企業就業資訊交換會，除了與縣內企業外，同時與公部門合作，進行學校、企業、政府部門的三方整合並分享資源，提供求職者工作資訊。
- 〈五〉Hello Work 協助企業在招募會時提供或租用場地服務，以利舉辦相關活動。如：提供埼玉縣內企業舉辦多場次適合留學生與大學生的企業招募說明會場所，也提供埼玉縣內企業舉辦多場次適合高中生、大學生與留學生的就職直接面試會談場所。
- 〈六〉Hello Work 因應企業要求，協助企業尋找大學剛畢業新鮮人之媒合作業或輔導企業求才，並指導企業開辦學生應聘活動等。
- 〈七〉最重要的業務為求職者就職後的定著支援，也就是讓求職者盡可能延長就職期間，不發生短期離職狀況。目前因求職者於三年內離職的情況很多，因此如何讓求職者穩定工作，防止短期離職頻繁發生，Hello Work 針對上述新加入職場之求職者積極輔導，也是 Hello Work 主要的工作目標，也是很重要的目標。

## 六、心得交流與分享

- 〈一〉協助學生畢業後職場適應，以穩定就業：

大宮公共職業安定所 Hello Work 認為學生剛從學校畢業後，容易在職場上遇有人際關係、工作協調等適應問題，為及早介入輔導，Hello Work 希望針對未離職前的勞工，在遇到困難時提供提供具體服務措施，即時協助以穩定就業，不希望等到勞工離職後才來諮詢，提供相關的具體的輔導方式為學生在收到就職通知即開始予以追蹤，從介紹企業開始、進行求職活動、媒合過程，到順利就職的每一階段都掌握細節。包括就職後的工作適應上，有無被欺負等都是關注了解項目。在埼玉縣內的 15 所 Hello Work 會要求就職者，當求職者成功時皆主動寄送回函明信片，明信片上註明若求職者於往後職涯遇到任何工作相關問題與困難時，希望能主動寄回回函，或直接打電話聯繫 Hello Work，讓 Hello Work 可以在求職者離職前進行輔導幫助，諮商會談。在求職者任職兩到三個月後，為了密切掌握就職狀況，Hello Work 會主動寄信詢問各求職者目前的工作狀況，一併附上 Hello Work 募集之就職後問題資料，提醒求職者若有需求，可隨時聯絡並利用 Hello Work 的資源來穩定就職。Hello Work 收到的所有回函，原則上會一一回覆，並與各求職者一對一的進行諮商討論，協助達成求職者穩定於工作，避免短期離職的狀況發生。

〈二〉與企業間建立聯繫、溝通管道及資訊交流：

因為，在大宮公共職業安定所管理範圍內的大企業或中小企業數量眾多，雖然不可能對所有企業都有個別諮商的交流管道，但是，Hello Work 會寄發資料給所有營業者與企業雇主，內容包括希望雇主可以提供長期僱用勞工的資料，這雖沒有具體的強制效力，但期望可達到勸導的作用。另外，Hello Work 職員也會不定時拜訪縣內各企業，直接與雇主面談，希望雇主盡量維持並配合勞工長期僱用的方針。

### 〈三〉建立及統整求才資訊並透過網路主動提供：

雖然 Hello Work 不會主動拜訪詢問企業的內部工作機會，但是，因為 Hello Work 與企業有合作面試活動、就業諮詢等說明會，透過這些活動，企業會提供許多公司介紹、DM 等資訊，Hello Work 便會統整這些企業資訊並提供給求職者有關轄內就業資訊的資料手冊，並且在每次舉辦活動後也會將資料回收歸檔、展示，多以企業提供的活動或手冊資料公開為主，較少採用媒體 CM 宣傳等。另外，電腦網站上的 Hello Work 所提供的工作資訊，是涵蓋日本全國的。因為日本全國共有 500 所 Hello Work 分布各地，網站上提供的是各 Hello Work 在當地蒐集到的工作資訊，每天更新也約有 100 萬件左右，若要列印出全國各地的工作資訊或做媒體 CM 廣告宣傳，在有限的經費預算及人力上是有困難。因此，全國就業資訊仍以網站上

的電子化作業為主，將網站、手冊等多方面的就職資料提供給有求職需求的求職者知道，包括：剛畢業學生、青年勞工或特定族群。如果是針對埼玉縣內的企業人力招募的機會來說，基本上還是以企業資料手冊、企業廣告單為主。

#### 〈四〉公共職業安定所與學校「學生職涯教育」建立合作關係：

在日本現行制度上，各級學校內所舉辦各種在校學生求職支援活動有公共職業安定所 Hello Work 及學校。分屬厚生勞動省及文部科學省等不同的主管機關。目前，文部科學省的重要政策為「學生職涯教育」，設有相關課程以供學生學習，期望在各級學校都能落實學生職涯教育。另外，在中學學生的職涯教育負責人為各班級導師，高中學校則設有所謂「進路指導室」，即針對未來升學或求職方向給予指導，由「進路指導室」的專職輔導老師一對一與學生面談，討論高中畢業後是否要升學或是就業，幫助學生釐清生涯規劃的方向。然而，Hello Work 與這些輔導老師都有高度密切的交流，雖然經由輔導老師來幫助學生，指導學生的就業方向，但輔導老師也會要求 Hello Work 的人員協助，實際到學校內舉辦就職講座或說明會等。

#### 〈五〉多元化協助求職意願不高族群（如：尼特族等）：

一般在校園內所舉辦的就職活動大多是針對畢業後就業意願

極高之求職者，讓學生在畢業前了解求職相關資訊；但是，對於有能力但意願不高的求職者（如：尼特族等），除了 Hello Work 對類此年輕人提供協助，另外也有像 Support Center 中介機構，協助一些社會邊緣人回歸社會，或是喚起工作意願等；透過 Support Center 與 Hello Work 的連結後，提供職業訓練課程後再反覆多次由職涯諮商師或職涯規劃中心協助不只 1 次的服務，並主動聯絡特定族群（如，尼特族等）進行面談，多是以面對面透過不斷的交談來溝通。另也有設置專門窗口針對 40 歲以下青年勞工進行諮商的會談。目前較可惜的是，只能透過 Hello Work 的職涯諮商師與專門窗口，不斷地與這些特定族群溝通，加強輔導他們的就業意願。一般來說，會到 Hello Work 職業介紹所尋求幫助與接受輔導服務的，多是有就職意願的求職者，至於就職意願不高的特定族群，Hello Work 主動發現並提供幫忙的較少，主要仍以學校教育、家庭支持、社會風氣等方面，來改善他們的求職意願。

#### 〈六〉離職勞工通報與失業給付執行情形：

##### 1. 日本企業對離職勞工未有主動通報：

日本企業在勞工離職後並不會主動告知勞工動向，而大宮公共職業安定所 Hello Work 因為管理範圍內的大企業或中小企業數量眾多，也無法要求縣內所有企業在勞工離職時一一通報，除非

離職的勞工主動聯絡 Hello Work 並尋求求職輔導服務，否則 Hello Work 無法提前掌握各企業的離職勞工動向。

## 2. 失業給付認定與執行情形：

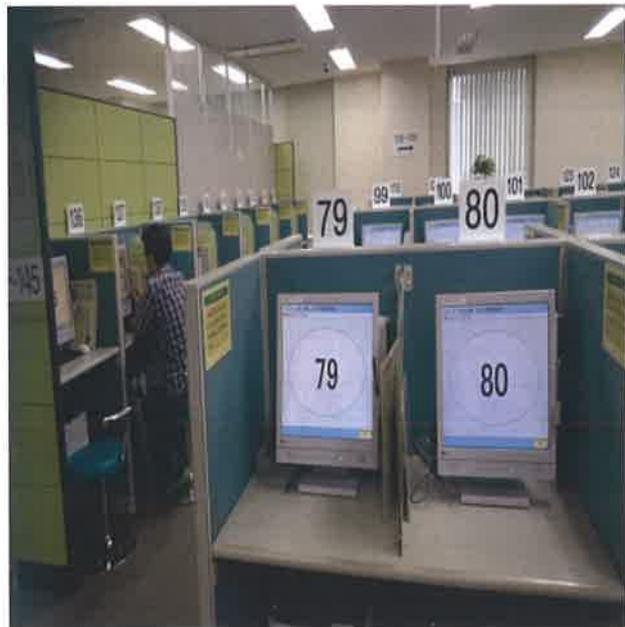
在台灣的勞基法第 9 條中，有制定定期契約之 4 種事由，由勞資雙方同意才可簽訂，但是日本並沒有此類規範事由，也就是所有的勞工皆可適用於定期契約。所以，在日本有許多勞工是在不得已情況下與公司簽訂契約，導致日本有許多非典型(以定期契約僱用)的勞工出現，而這些勞工在短期內不斷的就職、離職，定期就業或短期換工作的狀況早就屬於常態，因此政府也較難在政策上規劃，只能針對這些勞工進行就職支援活動。雖然，Hello Work 觀察勞工保險之加入與退出情形及求助 Hello Work 的紀錄而言，發現確實有些勞工是一再反覆故意離職的狀況，但是 Hello Work 不會主動去搜尋這樣的勞工，也不會刻意去排除這一族群的勞工，反而會一視同仁安排諮商協助。而 Hello Work 針對一再離職、反覆求職的勞工進行的輔導服務，通常會歸類為預防勞工早期或短期離職的輔導諮詢服務對象內，以穩定長期就業的方式，來幫助求職者並提供就業諮詢。



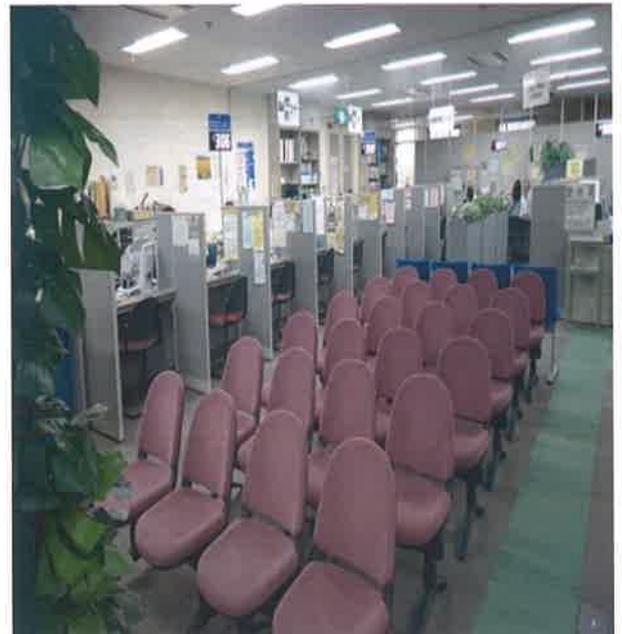
接待櫃台由專人提供親切的服務



就業諮詢服務櫃台由職涯顧問諮詢師提供就業服務



求職者登記後可使用之電腦



求職者專用等候區



專為婦女求職者設置的幼兒遊戲室，並設有專人照顧幼兒



貼心的婦女哺乳室



育兒相關資訊給求職的婦女們參考



提供婦女舒適的書寫閱讀區



栗田和広所長【大宮職業安定所】介紹該所相關就業設施與設備



面試模擬室，設有錄影設備，由專人指導，提供求職者面試情境，進而學習面試相關技巧。



埼玉縣最低基本工資宣導說明



提供求才相關情報讓求職民眾自由  
索取



提供職業訓練相關資訊讓民眾自由  
索取



與栗田和広所長【埼玉縣大宮公共職業安定所】、齊騰  
明男室長、上松由樹室長【職業指導官】、小室幸士  
次長合影留念。

參訪單位：日本勞動組合總連合會

單位地址：東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合會館內

單位電話：03-5295-0526

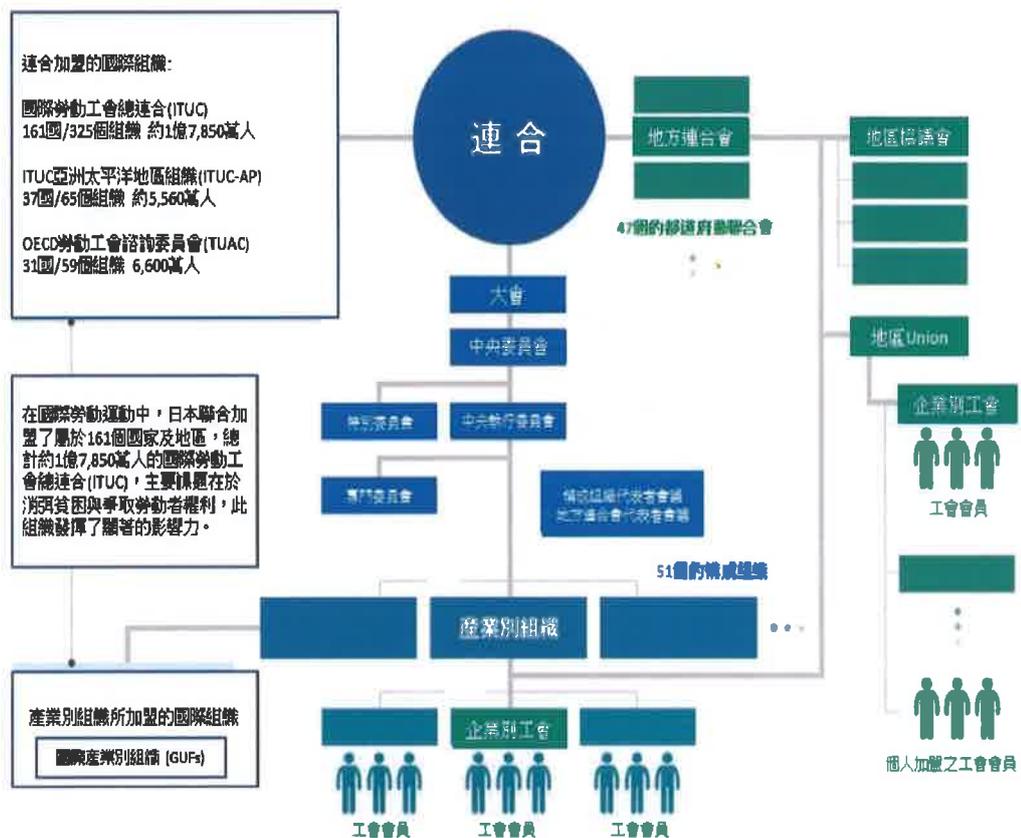
單位網址：[http://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/jtuc/mission.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/mission.html)

參訪時間：2014/8/27

參訪內容: 1.工會對青年就業協助方案

## 2.勞工組織在企業面臨產業突發緊急困境時，協助工會成員的援助措施

日本勞動組合總連合會組織圖：



日本勞動組合總連合會加盟的國際勞工組織有 ITUC(The International Trade Union Confederation 〈國際工會聯盟〉)、ITUC—AP 〈亞洲太平洋地區組織〉、OECD(經濟合作與發展組織)，主要課題為消弭貧困與爭取勞動者權利。以下就目前日本勞動組合總連合會所關心的青年就業相關政策、加強青年勞工對勞動條件的認知、工會組織在企業面臨緊急困境時對工會成員的援助措施等三大議題探討如下：

### 一、工會對青年就業相關政策

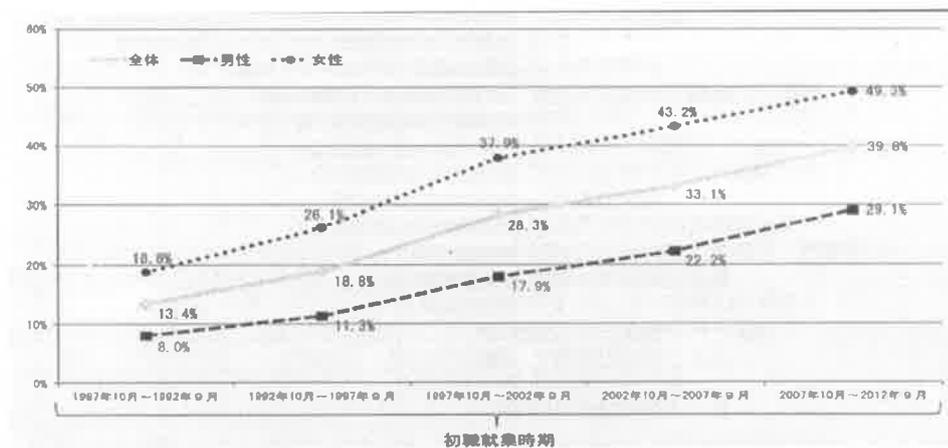
日本的青年僱用還是以一括新卒僱用(一次性僱用)為傳統僱用模式為主，但是，另外有一些族群對工會而言是比較難以整合的，即是非典型僱用下的如：飛特族、打工族、定期契約打工族等，這些族群都是工會特別重視的。近年，青年僱用的問題其實不是出現在”量”，而是在”質”的上面。因為相較於其他國家而言，在青年失業部份，日本是相對較低；但是在質方面，例如：工資及勞動條件的提升，即是政府目前積極面對並需要訂立法律來保障青年。

日本勞動組合總連合會針對學校畢業後的青年勞工進行了問卷調查，發現相關結論：

- 〈一〉統計學校畢業後找到的第一個工作為非正規僱用的比例約39.8%，而從事非正規僱用工作的年輕勞工中，處於25～34歲的青年比例約26.4%，所以，目前青年的非正規僱用成為第一考量

〈二〉針對尼特族與中輟生的就業支援：屬於不穩定尼特族中，年齡為15～24歲的約有24萬人，25～34歲的約有36萬人；高中與大學中輟生之中約佔六成從事兼職及打工的工作、中學畢業及高校中輟生之中約有三成為無業，其中也包括剛就業就早期離職的問題。

表：初職(在高中或大學畢業後的第一份工作)佔非典型僱用的比率



※出處：總務省「2012年就業構造基本調查」

※初職時的就業，含「非正規者中原本是有工作者」的比例。

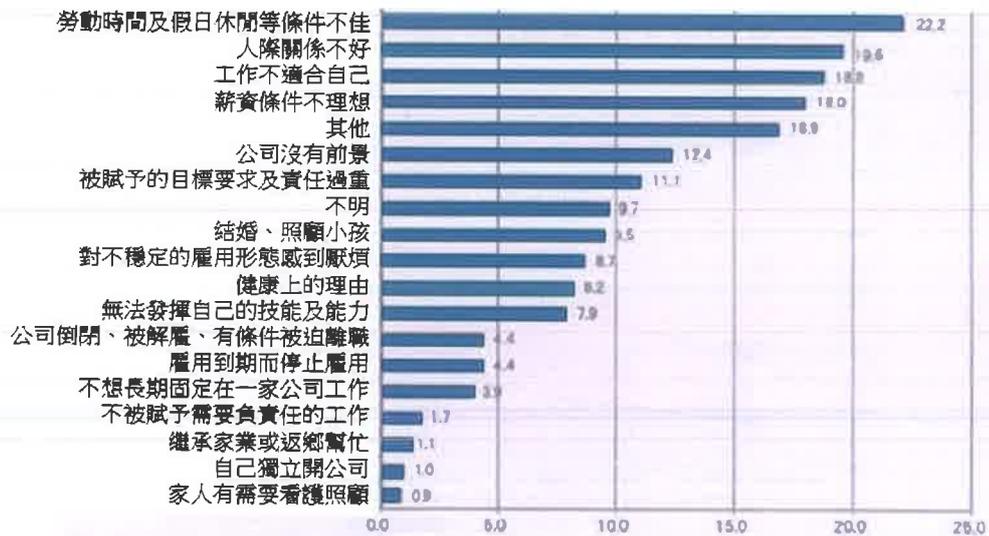
※「初職」是指出社會的第一份工作，但是學生時期的打工並不算在內。

第一次就業的工作為非典型僱用的比率:2007年10月～2012年9月為39.8%，與1987年10月～1992年10月的13.4%相比較，約增加了26.4個百分點（大約增加了3倍），並且是年年都增加，其中又以女性的比率特別的高。中間曲線是男女的總平均值，而下面的曲線為男性，上面的曲線女性的，由圖可看出到2012年9月，日本女性從事非典型勞動的比率已經快突破5成。這樣增加的趨勢非常令人擔心。

〈三〉協助青年解決在求職過程面臨的問題：目前青年離職理由中，比

例最高者為「勞動時間、休假與休閒等條件不佳」佔22.6%，係因招募時約定的勞動條件和被錄用後實際的勞動條件不同而發生糾紛。

表：青年勞工離職的理由



離開第一家公司的最常見的理由(以複選方式最多3個回答的問卷結果)，原本的認知是草莓族的緣故，但後來發現原來青年勞工早期離職，其實跟公司本身的問題也有相關。以上圖來看，青年勞工離開自己的第一家公司的最常見的理由有：勞動時間及假日休閒等條件不佳佔最高的22.2%，其他則有人際關係不好、工作不適合自己、薪資條件不理想等等。

針對實施問卷之後，發現與原本的認知有差異，所以勞動組合總聯合會擬定了以下對策，希望能協助青年僱用。

## **1、創造勞動力:**

- (1)賦予青年勞工工作能力並推動勞動教育的課程化，加強對於實習時的實際狀態之掌握及對策之實施。
- (2)職業訓練之擴充及僱用正規化之促進。
- (3)高校之無償化與免利息免還款獎學金之擴充。

## **2、協助青年勞工與職場緊密結合：**

- (1)促進青年勞工在求職時求才資訊的公開。
- (2)掌握網絡求職活動的實際狀態，並且使其規則化。
- (3)強化中輟生及尼特族的就業支援。

## **3、增進持續穩定的就業，防止早期離職**

- (1)針對招募糾紛之因應對策，實施相關法律的修訂。
- (2)再次評估事業單位對「支持青年勞工之企業宣言」內容。
- (3)促進重點式的監督、指導及勞資雙方的配合。

## **4、創造就業：**

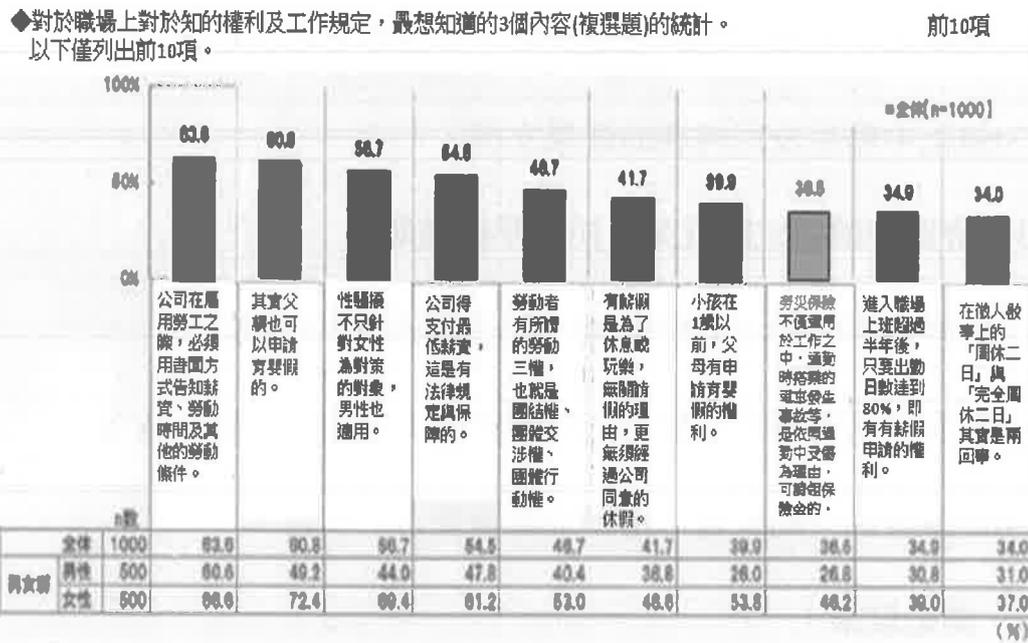
- (1)促進區域內之產、官、學及勞工之互相協調配合。
- (2)確保青年僱用之持續安定，促進區域的人才活化。
- (3)找出能發揮當地區域特性的僱用方式，並積極運用。

## **二、加強青年勞工對勞動條件的認知**

勞動組合總聯合會除了要求政府外，也希望能發揮影響力，以總聯合會本身的力量教導青年勞工重視工作規則的重要性，主要也是針對消弭黑心企業，教導青年勞工有知的權利。因為許多人在出社會前並未被教導過。

2014年總聯合會進行網路問卷方式調查「求職活動相關調查」問卷(複選題)的統計結果，即可窺見其實況，如下略述：

表：職場上對於知的權利及工作規定，最想知道的3個內容



說明：填問份數n=1000份

上述統計結果的前10名排名如下(從左至右，高至低):

- (1)公司在僱用勞工之際，必須用書面方式告知薪資、勞動時間及其他的勞動條件。知道這項規定的就業活動生佔63.6%，其實，3個人中有一個人不知道「企業有明確公佈勞動條件之義務」這項規定。

- (2)其實男性也可以申請育嬰假的60.8%。
- (3)性騷擾不只針對女性為對策的對象，男性也適用佔56.7%。
- (4)公司應支付最低薪資，這是有法律規定與保障的佔54.5%。
- (5)勞動者有所謂的勞動三權，也就是團結權、團體協商權、團體行動權佔46.7%。
- (6)有薪休假是為了休息或玩樂，無關請假的理由，更無須經過公司同意的休假佔41.7%。
- (7)小孩在1歲以前，父母有申請育嬰假的權利佔39.9%。
- (8)勞災保險不僅適用於工作之中，通勤時搭乘的電車發生事故等，是依照通勤中受傷為理由，可請領保險金的佔36.5%。
- (9)進入職場上班超過半年後，只要出勤日數達到80%，即有有薪休假申請的權利佔34.9%。
- (10)在徵人啟事上的「周休二日」與「完全周休二日」其實是兩回事佔34.0%。
- (11)已知預產期的女性工作者，得在其6週(雙胞胎是14週前)開始請假佔32.3%。
- (12)公司僱用勞工滿1年時，一般應該每年至少安排1次進行健康檢查佔29.6%。
- (13)公司可以不加入工會等為條件，或者反之以其為理由之解僱或不利於本人之相關處置是被禁止的佔26.6%。

(14)公司若要求勞工在工作時間外工作時，必須於事前簽定相關同意書佔24.5%。

(15)工作時間以外及假日出勤，其加班費須按加成計算支付佔23.4%。

(16)在徵人啟事裡所寫的所謂「具備各樣保險」的佔20.4%。

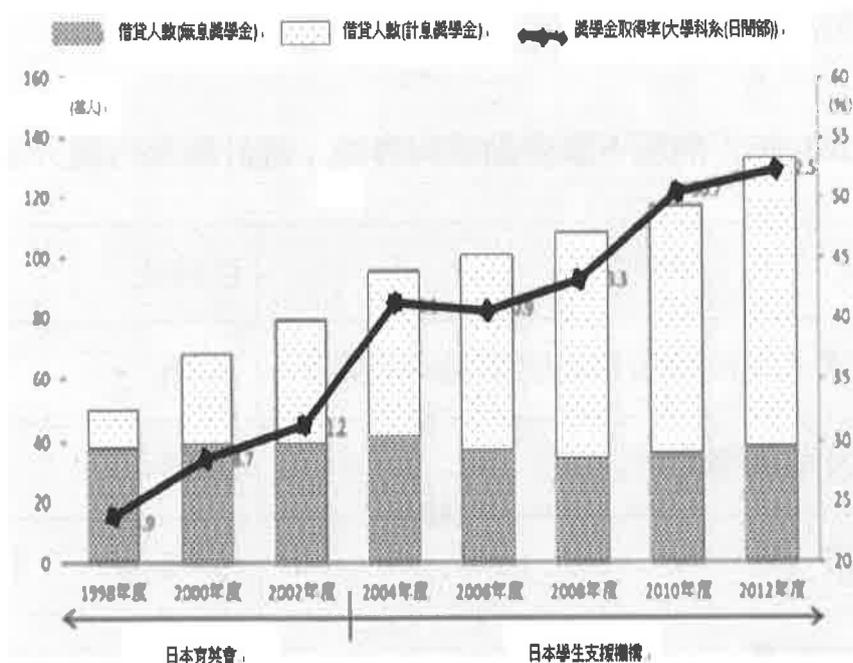
(17)所有的選項裡，聽過與不知道的佔6.7%。

針對上述問卷的結果，尤其以公司要求勞工在工作時間外工作時，必須於事前簽定相關同意書。這一項的認知，竟然四個人當中不到1個人(即不到1/4)知道有此規定，另外，對於生產、育嬰假或性騷擾等相關議題，男女的認知差異約有近2倍之差距。對於這樣的問卷結果，總聯合會決定在學生畢業前，更早讓學生(包含高中或大學)有知的權利，對勞動環境及相關法令有一定的認知，目前已擬定立法「青少年僱用促進法」正於國會審議中。

另外，助學貸款對於青年勞工而言是沉重的還款壓力，為了還貸款，學生不得不打工，而且也有可能是來自上一代的經濟能力，而使這問題雪上加霜。根據統計有些畢業生可能一畢業會面臨四、五百萬日幣的還款壓力。若順利進入正規僱用的公司，或許經濟狀況得以慢慢好轉，但若無法進入正規僱用，只會造成更多的債務問題。

助學貸款除了來自政府，也有很多是來自財團以獎學金(需償還)的借貸方式。所以，總聯合會也構想了增加免償還獎學金的方案，以期減輕他們的負擔。例如:與財團研討降低利息、還款遲延時也予以優惠利息等。

表：助學貸款之統計



有關工會介入青年勞工僱用問題的意義，在於工會是站在勞工權益保障相關議題的第一道安全網，所以總聯合會應該把青年勞工當做未來加入工會的成員，優先為青年勞工因面臨僱用問題而煩惱，提供協助善盡社會責任，並了解未來的青年勞工可能會參加的工會活動及勞工運動。

而總連合會目前最主要工作目標為擴大青年勞工加入工會的現況，無論是協助新成立的工會去保障青年勞工，或利用既有工會來保障青年的勞動條件，以增加工會會員數。

目前總連合會設立之免付費「無所不談勞動諮詢專線0120-154-052」，在各地工會都有此項服務，一年約有16,000件諮詢案例，不限於青年勞工，所有勞工皆可利用此專線，其中青年勞工約佔15%左右。

2014年，來自10至29歲年齡層之勞工的諮詢內容統計結果以性別比例而言，男性佔52.2%，女性佔47.8%，而各行業之比例如下：

表：2014年「無所不談勞動諮詢專線」統計結果行業分類之比例

業別	百分比
服務業（未被歸類到其他業種的產業）	18.2%
批發及零售業	15.3%
製造業	13.4%
醫療福祉業	13.2%
餐飲旅館業	9.5%

表：僱用型態的分類之比例



有57.7%是正規僱用員工利用過此免付費電話，而計時工作者約有7.1%，打工族14.6%，派遣員工佔5.4%，契約員工有7.3%，其他未分類有7.2%，以及少數的臨時非常勤獎員0.4%與囑託職員0.3%。

表：所接獲10~29歲的青年勞工諮詢內容之比例



電話諮詢內容中，以薪資未給付及加班費與基本薪資等之相關問題最多，所佔比例為19.3%，其次為解僱及停止僱用等僱用關係相關問題，佔14.2%，第三多為上司仗權欺人及藉故騷擾、歧視、霸凌等差別待遇問題佔13.5%此外尚有以退職相關問題佔13.1%、勞動時間關係問題佔11.4%、勞動契約關係問題佔10.5%、保險與稅相關問題佔3.6%及安全衛生問題2.6%、勞動工會問題1.5%與其他問題10.3%。

總聯合會採取的行動方法為直接進入大學與青年學生做面對面的交流，並以地方支部工會為根據地，直接在大學開設講座，傳授即將要進入職場的青年學子勞動基本法、工會組織等基本勞動法律相關知識，舉辦以女學生為對象的求職支援座談會，由工會女性職員及相關人員向出席座談會的女學生說明女性在勞動市場的常見問題，並且介紹解決勞動問題的方法。



例如，總聯合會靜岡縣分會的做法，係舉辦「靜job前輩座談會」，進行分組座談，會中最常見的問題是工作與養育子女問題是否能兼顧的做法，及自己現有的狀態繼續保持不變的話，會不會發生問題…等。



另外，北海道工會的做法是與日本全國15所大學合作，舉辦可取得學分的勞動講座，授課教師由工會支援，並且在各校入學典禮時，在校內設置攤位，向新生宣導如何避免在打工時遇到黑心企業或遇到勞資問題時該怎麼辦等勞動相關問題。

### 東京連合本部的活動一

#### 「就業活動支援cafe in mayday 2013

～來談談『工作』的真相～」

此活動於2013年4月27日（六）在東京代代木公園舉行。

此項活動為於2012年舉行的  
「就業活動支援cafe in mayday2012」活動的第2次。



東京連合本部的活動—「就業活動支援cafe in mayday 2013 ～來談談『工作』的真相～」，此活動於2013年4月27日（六）在東京代代木公園舉行，而「就業活動支援cafe in mayday2012」第1次活動，是在2012年開始辦理。

活動內容分為上午及下午兩個部分，由在職人員（工會會員）與在學學生一起分組實質上進行討論，針對工作的意義自由會談，討論未來實際上真正就職後會遇到的勞動問題。

### 工會因應學生喜好的小道具(小手冊/RQ Code/免費專線/網頁連結等)

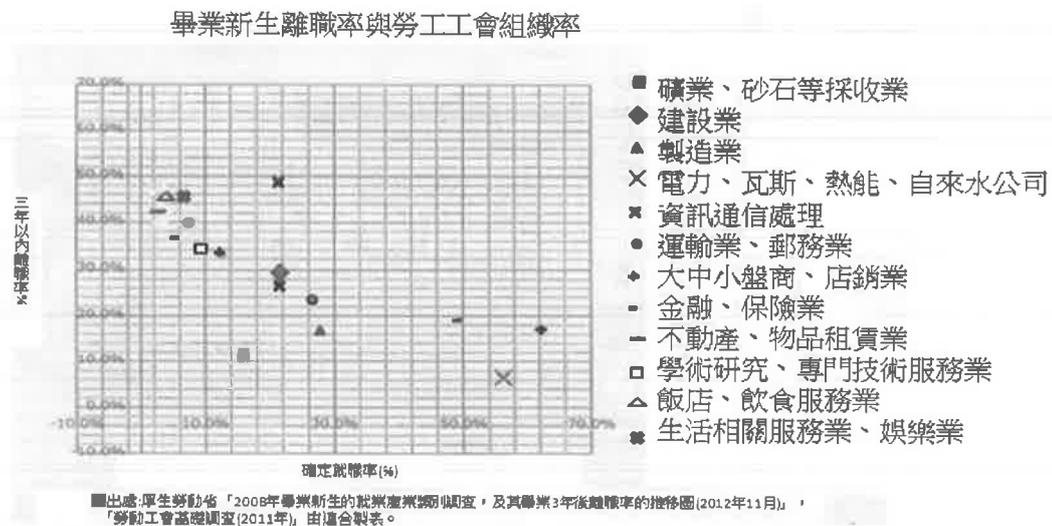


圖示皆為連合會發行的手冊，於就職活動時可發給學生，或學生可自由索取，內容刊載擁有內部工會及無內部工會的企業，那些企業內部工會屬於連合日本勞動組合總連合會規範之下之工會等，讓求職的青年勞工可以做選擇，通常擁有自己企業工會的企業有著較高評價。

另外，也有製作勞動知識手冊，內容刊載總連合會接收到最多的勞動問題相關資訊，並簡明列出勞動法律的相關規範，讓青年勞工可以更進一步認識勞動條件與工會。

除了總連合會本部製作的知識手冊，地方支部也會提供各種不同對應地方勞動資訊的手冊，也有例子為地方支部與地方企業合作製做手冊，並發給當地所有即將就職的青年勞工。

表：畢業生於3年內的離職率與勞働工會組織率的統計



為了解青年勞工的離職率與其服務企業內部有無工會是否有直接相關，上圖所示企業內部有工會組織的勞工會得到一定程度的勞工權益保障。因此總連合會希望將此正向相關資訊宣導給青年勞工，讓他們加入工會，就算任職於沒有內部工會的企業，也希望可以讓青年勞工於企業內自組工會。

另經統計顯示，工會組織率越低的產業，勞工在就職三年內離職的機率

高很多。如上圖：飯店、飲食服務業的工會組織率約為 20%，是此圖中最低，而此產業的 3 年離職率高達五成左右。次高為不動產、物品租賃業。

另外，總聯合會工會幹部與許多勞動法，勞資法等研究學者亦有高度配合與交流，經常透過勞動審議會組織系統與大學合作開設青年講座，包括：最低工資、勞動行為等課程，而經費部分，每間大學或每次講座的情況都不太一樣。有時地方支部會直接捐款給大學，要求這筆捐款直接用在勞動講座上面，而總連合會也希望前往大學授課的講師，儘量以志工或無償的方式講課，由連合地方支部幹部在地方大學直接授課，得到良好迴響與效益。

### 三、工會組織在企業面臨緊急困境時對工會成員的援助措施

日本目前的工會型態與台灣相近，各企業別有著自己的工會，在企業別上面會有產業別的工會組織，而各個產業別組織加入變成連合總工會系統。會費的繳交為企業工會對底下會員直接收取會費，上繳至所屬產業工會後，最後由產業工會繳交會費給連合總工會，連合總工會的一年預算約為 50 億日圓。當日本企業遇上經營困難時，企業首先會與內部工會進行協商。若是大企業遇到經營困難，因為大企業工會組織完備，勞資溝通較少遇到問題，而很多狀況是當企業內部工會組織不完整，例如：中小企業，便由上面的產業工會來進行支援。由總連合會直接支持地方的企業工會的勞資問題例子，是非常少，幾乎沒有。因連合工會傾向不直接介入企業現場的勞資糾紛問題。

總連合會已有製作一份因應企業倒閉關廠時如何介入及如何確保勞工權益的工會手冊。產業工會幹部要介入此類勞資問題時，通常都會按照手冊上的 SOP 去進行，大致有兩種進行方式，一種為企業已經倒閉的情況下，該如何處理之 SOP；另一種是在企業倒閉前即予協助勞工如何與企業協商，確保自己權益。上級的產業工會幹部經常到地方企業指導並幫助勞工，算是經常性的輔導工作。

日本企業倒閉時，會啟動兩種啟動民事上的倒閉程序：一種是再生程序，另一種是企業更生重整程序。再生程序通常較和緩，倒閉企業接受再生程序時通常可以存活，若是進行企業更生重整程序，規定則非常嚴格。企業下的所有組織及資產等等皆須重新計算，連董事會也全部重整。一般企業工會的幹部若要了解以上法律規範，並幫助協商或輔導問題，倒閉企業較為困難，也無此能力，所以會由上級的產業工會的專門幹部介入處理並進行指導。

處理的內容主要為，第一種：如何確保勞工債權，例如未支付之工資及資遣費等等，第二種：支援遭到解僱員工如何再重新就職。許多勞資糾紛的情況，是因為企業已經倒閉，勞工無法爭取應得的權益，現場非常混亂。當產業工會介入時，第一時間會先整合該倒閉企業工會幹部的意見，及工會會員（勞工）的意見，因為利害關係混雜，協商是非常困難的。這個階段必須花很大的心力整合所有企業工會幹部

及會員的意見，對於如何向企業爭取的權益必須達成共識。

企業面臨倒閉或者解散問題時，也已經是走投無路的狀況，曾有遇過最誇張的例子為雇主半夜惡意逃走，因此工會幹部與這些企業協商的時候必須軟硬兼施。也有許多企業雇主並不想要誠實有信用地與工會協商，此時總聯合會總部則會採取實際法律行動，透過這樣的方式確保被解僱勞工的勞動債權。

### 〈一〉案例：2009 年北海道 1 家大型連鎖 00 百貨的倒閉事件

日本労働組合総連合会運用政治人物的力量，在 00 百貨倒閉之前，即接獲其經營困難的消息；當時，包括北海道的道知事、札幌市市長及銀行因融資給 00 百貨的三家銀行總經理，經過長時間的討論協商，皆認為此 00 百貨必須倒閉。連合工會幹部透過個人交情與當時日本民主黨黨團秘書長 000 連絡，請其與北海道知事、札幌市市長與三家融資銀行進行協商，挽救 00 百貨免於倒閉。當時自民黨財務大臣 000，希望財務大臣施力並挽救 00 百貨，可惜討論的結果是 00 百貨必須倒閉。

當時，因為日本經濟停滯低迷，站在工會的立場，希望盡可能維持企業的存活，以保障勞工的就業，而當時的政治家考量點則是日本總體財政困難，加上北海道地方政府財政也不見好轉，不得不讓 00 百貨倒閉。工會與政府互相之間仍有目標上的不一致，但身為一個工會

幹部，必須和地方首長等政治人物保持良好關係，仍是非常重要的。

雖然總連合會不直接介入企業工會之勞資問題，但總聯合會總部內有一筆基金，當勞工進行罷工，而企業工會沒有資金時，總連合會可以提供勞工罷工資金的貸款，總金額約有 2 億 5 千萬日幣。此基金之前的放款都已收回，目前沒有借出任何款項。

有時會遇到工會幹部為了私利忽略工會會員的權益，企業工會幹部與企業主私下秘密協商，站在連合的立場，有太多次得跟這些被收買的工會幹部協商，引導他們為工會會員，勞工權益與條件著想，恩威並濟的用盡各種手段來保障勞工權益。

另外，總連合會在日本各地也設有支部，支部中有豐富的各地就業資訊，勞工被解僱時，總聯合會便會連絡地方支部輔導勞工進行再就業。

## **〈二〉案例：外商法人企業關閉工廠，總連合會直接介入輔導**

總連合會很少直接支援地方企業的勞資糾紛，但剛好有一件特例，是外商組成的法人企業在日本倒閉的案子。母公司為以色列的半導體製造廠，103 年 3 月 31 日突然宣布於位於日本兵庫縣的工廠停止營運，103 年 4 月 1 日通知全工廠 900 位員工，工廠會在 103 年 7 月底關閉，並解僱所有員工且公司無力給付 900 位員工之資遣費，因此強制要求員工簽署同意書，同意一半資遣費用於資遣後一個月內給付，剩下一半資遣費

在半年內，才陸續逐次給付。

該企業沒有內部工會，總連合會的地方支部工會於電視新聞得知此消息時，馬上介入企業工廠關閉案，幫助 900 名勞工組織工會。而這 900 名勞工皆沒有工會經驗，兵庫縣的連合支部工會便派人直接擔任此企業工會理事長組織工會。第一是向該企業請求資遣費，查其工作規則載明解僱勞工時，必須一次性的給付資遣費，因此該企業提出分次給付資遣費不符合規則，工會主張雖然勞工被強迫簽訂同意分次給付的方案，卻是違反工作規則的。第二是希望該企業盡最後義務，負責幫助被解僱的勞工，支援他們迅速再就職。

想當然該企業不會願意退讓，日本有加入 OECD(經濟合作與發展組織)，OECD 對於跨國投資企業有著許多規定與協定，因此總連合會主張此工廠關閉時的動作已經違反 OECD 協定，透過日本外交部、勞動部及經濟部去向日本 OECD 申訴此案。另因為日本總連合會及以色列全國總工會皆有加入 ITUC(The International Trade Union Confederation 國際工會聯盟)，(台灣的中華民國總工會也有加入 ITUC)，因此日本總連合會透過 ITUC 直接來連絡以色列全國總工會並取得幫助，由以色列總工會向以色列母公司施加壓力，經過這兩方面的努力，最後該企業支付了資遣費，也答應幫助員工進行再就職協助。

### 〈三〉案例：全國性連鎖超市企業因大量開店，但經常關閉分店遣散員工

在日本有一個全國性的連鎖超市企業，其企業經營戰略為大量開店但隨時檢視成本，因此經常關閉業績不好的店，再於其他地方重新開店，這是此企業的拓點經營戰略。對於此種經常拓點、關點再另外拓點的企業經營模式，總連合會輔導工會與企業簽訂勞資協定，第一、要求企業必須保障勞工在一家分店面臨關閉的時候，可以以轉調其他分店的方式，雖然有時必須改變工作地點，但可保住工作。第二、若企業必須關閉分店並遣散員工時，可以勞資協定以保障員工獲得高於法定基準的資遣費。

#### 四、心得交流與分享

##### 〈一〉總連合會協助企業勞工籌組工會之概況

1989年總連合會剛成立之初，會員人數是800萬人，直到今日逐年減至682萬人，但對應2020年希望總連合會轄下所屬會員達1000萬人的目標，總連合會目前於中央及地方都積極舉辦推廣活動。

其實日本與台灣的情況相似，幫助企業內部組織企業工會時，會利用總連合會在該企業內的人脈，在企業中尋找可以組織工會的發起人，其對於勞工的勞動條件與勞動意識高，具有一定的領導能力，總連合會就可以幫助這發起人在企業內組織工會。勞方於沒有內部工會的企業內組織工會，確實是比較困難的。一般而

言日本企業雇主對於組織工會採較反抗的態度，總連合會也在宣導成立組織工會對於雇主的好處，加強組織工會＝良心企業來提高企業良好形象，以降低雇主對工會抱持的反抗態度。事實上，在社會總體觀感關於工會印象普遍不甚佳的情況下，這些活動的進行都相對困難。

目前總連合會之作法，都是直接去企業現場幫助勞工組織企業工會，有兩種方式：第一、他們會去現場會見企業雇主，向他們解說工會的好處，經過雇主的認同後，選擇企業內適合的人作為工會的領袖並組成工會，但此種方式非常少使用。因為基本上，絕大多數企業都排斥工會；因此，第二、透過地方工會的資訊，掌握某些企業也許發生了勞資紛爭，內部長期存在勞資對立的情況，使得勞工有想要組織工會的意願，當知道這些資訊後，會在地方的事務所內，秘密接見這些勞工並培訓他們，在秘密的情況下籌組工會，在時機成熟後，直接向雇主遞交工會成立書。

目前日本勞工工會的組織率達到 37%，日本的勞動法內，工會的組織規定非常寬鬆，只要有兩個人就可以組織工會，沒有任何組織範圍或型態的限制。若有兩位派遣勞工在 B 公司想要組織工會，也是可行的。不一定需要有僱用關係或是在 B 公司工作事實，屬於一般的工會。臺灣有分產業、企業、職業工會，日本沒

有這樣的區別，兩個人成立的組織就是工會。

有時候會涉及到日本勞動工會之間的體系鬥爭，在日本工會組織中，有一派為戰鬥型的工會，他們提倡勞工要進行罷工、控告雇主等激烈性的手段爭取權益。而總連合會自詡為民主式工會，他們提倡和平協商的方式在企業內生存，並達到勞資雙方的最大利益。而實務上，在勞資糾紛的現場，確實有些例子，是被那些戰鬥型的工會煽動成功的。

## 〈二〉總連合會對非典型勞工之關注及作法

總連合會特別對於非典型勞工投入不少關注，在企業內已有工會的場合，其保障勞工多為典型勞工，因此總連合會會要求原本工會盡量納入非典型勞工，讓他們加入並提供保障。而企業內無工會的場合，連合工會內有許多組織型人才，會去不斷接觸並幫助這些非典型勞工自行組織工會。此類工會組織者皆為專業，並在日本全國各地活動。例如，在一家跨北海道的連鎖超市中，其員工皆為非典型勞工，而總連合會幹部花了整整 14 日 13 夜的時間走完北海道，一間一間拜訪此超市員工，幫助他們草立工會加入申請書，並一一說服他們組織自己的工會。通常，在沒有工會的企業內，要去說服這些非典型勞工加入工會的好處及說服他們要組織並加入工會等等，是非常困難的。甚至有人向總聯合會

反應：「因為父母反對，所以不會加入的。」，而工會幹部仍然覺得組織工會是保障勞工的事，是非做不可。

### 〈三〉總連合會協助工會成員面臨企業臨時休業或無薪休假協處措施

通常企業臨時休業這種狀況不是很多，基本上如果發生的話，根據勞動基本法，連合工會在制度上會去爭取並要求雇主負擔責任，例如雇主應幫助員工申請政府補助制度，或至少要求雇主給付勞工工資及資遣費，但工會本身沒有特定的做法。另外，總連合會也透過工會與雇主協商，以確保這些勞工在暫時休假的情況下，獲得勞動條件最大的保障。

當企業並不是完全倒閉，只是關閉旗下某一部分產業時，總連合會也幫助工會透過協商或勞資協定的方式，來保障勞工獲得繼續僱用的權益或得到高於法定的資遣費或經由聯絡其他企業雇主，提供並輔導這些勞工再就職的方向。

### 〈四〉目前企業與工會簽定團體協約概況

目前日本勞動法的規制保障有三種：第一、勞動基本法，為政府訂立之強制性的法律及法規性的保障。第二、團體協約。第三、則為日本國內特有的工作規則制度。惟雇主可以片面性的變更公司的工作規則，相對於無法更動的團體協約，團體協約更有保障。目前希望能夠透過工會要求勞資雙方，促進工作規則內的

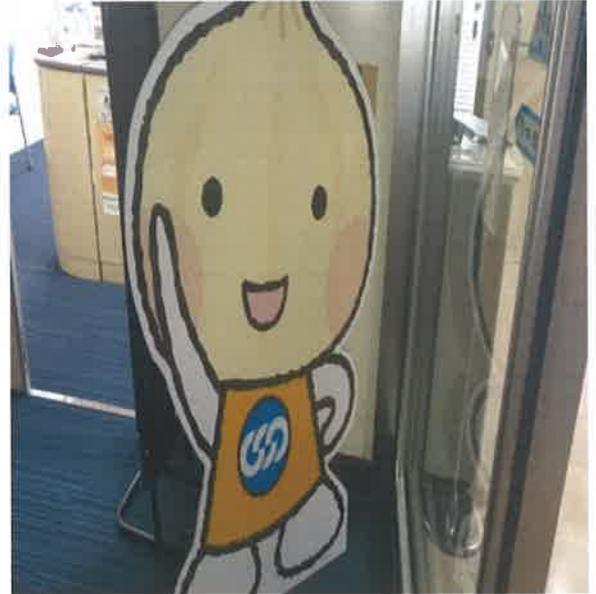
條款協約化，當工作規則協約化後，雇主片面更改規則的範圍也會縮小，以團體協約雖然更可保障勞工權，但其實日本絕大部分團體協約的締結是沒有意義的，因為很大部分的團體協約中，只有甲方、乙方及用印蓋章而已，並沒有具體的內容，因此對勞工幫助不大。對工會來說，非常重要的另一個戰術是在團體協約內要求雇主訂立自動代扣會費的條款，如此才能確保工會財源的健全。

#### 〈五〉總連合會日前關切勞動修法之議題及作法

目前總連合會最關心的議題是日本國會正在推動勞動相關法案的修改案，包括，派遣勞動法、勞動基本法等等，第一個為派遣法中放寬派遣人員的條件，第二個為勞動基本法中精簡解僱的制度，付錢即可解僱勞工法案改革的方向，皆是總連合會所不樂見的。總聯合會正積極反對國會通過這樣的修法，目前組織國會議事堂前靜坐抗議及遊行活動，或者於地鐵中發送傳單宣導等反對活動，也有幹部上電視的談話節目宣導總聯合會反對修法的立場。



日本勞動組合總連合會大門



日本勞動組合總連合會吉祥物，UNIONION 洋蔥  
 寶寶，代表意象 UNION(聯合) + ONION(洋蔥)  
 層層葉子包裹在一起，團結力量大



日本勞動組合總連合會大門外牆  
 懸掛抗議勞動基準法改惡看板



日本勞動組合總連合會勞動權益宣  
 傳布告欄



村上陽子局長【勞動組合總連合會總合局】分享工會對於促進青年就業之作法



小川裕康副局長【勞動組合總連合會事務局】分享該會協助企業勞工籌組工會之概況



勝又麻美子局長【勞動組合總連合會國際局】代表勞動組合總連合會接受本局黃局長致贈紀念品



會後與勝又麻美子局長【勞動組合總連合會國際局】、小川裕康副局長【勞動組合總連合會事務局】合影留念

## 伍、結論及建議

本次參訪重點在了解日本如何運用「僱用調整助成金」計畫，協助企業在經濟不景氣下，仍可繼續穩定僱用勞工，及運用「工作卡」制度，由職涯顧問諮詢師進行求職者之職能評估，提升專業知能，使其成功並穩定就業並協助企業尋求所需人力適性僱用。在青年就業方面，日本透過研修機構及工會提供多元就業服務措施，以提升青年就業率；另日本總聯合會特別分享如何協助企業籌組工會、企業面臨緊急困境時，以跨國勞動力組織來維護會員權益及以相關援助措施來保障勞工獲得企業繼續僱用，上述制度與作法，值得作為未來施政參考，本局目前亦已陸續規劃研擬各項措施，相關建議如下：

### 一、協助企業度過經營危機，保障工作權及穩定勞資關係：

日本政府以「僱用調整助成金」計畫，挹注大量資金介入協助企業，以積極訓練方式代替縮短工時，度過經濟和產業結構的轉變期，讓產業得以沉潛再生羽化，經由技術、研發進階及產業進化提升產業競爭力，避免企業大量解僱勞工，造成失業衍生社會動盪；又政府藉由關鍵轉捩點與企業共同投資調整產業結構，促進產業轉型升級，讓產業與勞動力都能獲得穩定發展，是值得借鏡之處，惟仍可因應我國產業狀況及全球化發展，建請勞動部參採調整如下：

〈一〉放寬「充電再出發計畫」之申請條件：勞動部勞動力發展

署訂定有類似的充電再出發計畫，惟該計畫限定時機與要件過於嚴謹，讓企業實際上遇有困境時，運用機會微小，甚為可惜，因本項計畫所需經費龐大，仍應由勞動部統籌，應可建議勞動部放寬個別企業申請時機條件。

〈二〉辦理高端產業技術訓練，改善高端產業人力缺額困境：因應產業型態多變，當一般傳統或低階產業受全球化影響訂單緊縮需要縮減工時因應，常見高端產業仍有缺工情形，建請勞動部可協助縮短工時之企業勞工經由訓練轉換銜接高端產業，同時解決缺工及維持薪資。

## 二、協助青年進入職場並縮短就業等待期：

青年勞動力是人口紅利中的主力來源，臺灣 15-24 歲的青年失業率是 11.9%，高於平均失業率 3.74%，沒有青年穩定就業協助措施，產業技術將流失與空洞化，企業因此失去競爭力，更無法奢言穩定僱用，協助青年由學校銜接進入職場，縮短未就職或等待時間，可有效降低青年失業率，建議如下：

〈一〉銜接學校端職涯發展與客製化就業促進措施：本市應加速針對青年相關職涯發展、適性診斷諮詢等與高職、大學合作與資源整合以促進就業，建立職場各業平等、勞動尊嚴觀念、降低青年學生對就業迷惘與怯志，提供產業發展方

向與就業市場瞭解、縮短畢業學生尋職等待時間。

〈二〉**規劃點到點產學合作、職業訓練等強化競爭力：**以新興產

業（例如：產業 4.0、光電、物聯網等）、區域產業趨勢等結合都市發展建設人力規劃需求及企業缺工等分別規劃職業訓練課程或產學合作方案，銜接學校、青年、企業的就業活動計畫。

〈三〉**提供青年符合產業發展的穩定就業獎勵：**以往青年人雖然

容易失業，卻也容易重新就業的這種「高失業率、高就業率」的現象不再，加上當前我國就業保險失業給付的就業安全保護網，未能有效保護青年失業者，使青年在失業後曝露在高度失業風險的惡劣處境中。因此，透過獎勵青年前進職場並穩定就業取代失業津貼給付，是積極正面的有效措施，同時輔以實施交通、租屋津貼與等穩定就業獎勵等對消除青年就業障礙提供更具體協助。

〈四〉**勞動教育扎根，提早從觀念解決學用落差，強化競爭力：**

勞動力為國家及產業發展根基，唯有穩定之勞動人口才能培育並吸引更具競爭力企業，然而因社會發展演進，勞動、工作價值理念日漸式微，致青年工作規劃不明、勞動權益及基礎勞動法令認知不足、所學與所從事行業不符等問題

亟待解決，為有效根本解決前述問題，政府除以職業訓練、進修課程培養勞工實質職場工作技能外，更應及早從觀念協助建立勞動價值及職場倫理觀念，進一步達成穩定就業、促進勞資關係和諧。因此，藉由教育養成對職業與勞動正確價值觀，對各行各業之工作者能平等對待與尊重，向下扎根推動勞動教育，自國中、高中(職)時期即輔導學生建立勞動、工作價值、職涯概念、工作規劃以及職場倫理等概念，並輔以就業安全、勞動權益、勞動法令及政府資源等，建立正確的勞動知能與態度，進而引導學用合一適才適性就學及就業並利達成穩定就業。

### 三、串接產官學，推動職涯工作卡及善用科技分析：

工作卡制度有助於勞工瞭解自身就業適性基礎，提供職能、訓練及專長資料累積，協助企業瞭解僱用勞工，提供企業適宜穩定僱用，本局應可配合與學校合作及於勞工就業促進協助、求職、參加職業訓練等機會逐步建立工作卡制度，協助青年就業及降低企業求才成本，結合雲端資料管理，讓勞工個人、政府跨部門及學校、企業都能更便捷靈活運用。而日本的工作卡制度施行以來，迄今仍為紙本作業，為求廣泛使用刻正檢討修正，經本次實地參訪後，本局認為在符合個人資料保護法規定之下，透過大數據分

析提供政策參考，以提供就業服務員運用各項促進就業方案以協助求職者成功就職並穩定就業。

#### 四、培力就業服務人員之職涯諮商與規劃專業能力：

日本推行實工作卡制度至今已有 7 年餘，主要規劃係由公部門透過工作卡填寫並運用於企業媒合的作業以協助勞工順利求職。而日本各地方的職業介紹站設置有職涯顧問諮詢師具備專業資格，通過職涯顧問諮詢師及產業諮商師的考試檢定並受過相關研習訓練。「職涯顧問諮詢師」針對不同的服務對象需求，如：有意願工作之青年、女性、高齡者、障害者，以及輔導新畢業之中學生、高中畢業生、大學、研究所畢業之新鮮人，提供求職者填寫履歷表，並對相關內容進行工作經歷等的分析與諮詢，再經過職業訓練後，進行職業能力的評估及諮商。未來本局除了規劃推行工作卡外，同時對於從事第一線的工作者即就業服務員之專業知能培訓工作更為重要，如：建立就業服務人員分階段、分級教育訓練，提升專業面談諮商技術以瞭解求職者的特質及面臨問題，提供適當的建議方案供求職者運用。

#### 五、結合工會團體資源，保障勞工權益及透過數據分析建立預警機制：

日本勞動組合連合會為確保勞工權益，遇有企業倒閉、關廠時，產業工會幹部即按照工會訂定的 SOP 流程進行介入勞資問題，

透過工會團體協助勞工進行勞資協商，以保障勞工獲得繼續僱用的權益或得到高於法定的資遣費，或經由聯絡其他企業雇主，輔導勞工順利再就職。而目前國內企業因全球經濟景氣循環，導致面臨訂單減少嚴重問題，部分企業於未達勞動部訂定無薪休假應通報指標時，仍採取縮短工時或無薪休假方式。為預防事業單位大量解僱勞工並提早提供協助，本局可先行就勞保費、健保費繳納情形及薪資給付、無薪休假、資遣通報等相關資料收集、統計，視需要邀請會計師、律師、工會代表及其他專業人員會同訪視，了解事業單位所面臨之危機問題，協助資方與員工進行勞資對話與協商，調處勞資爭議，穩定勞資關係。

#### 六、培力工會多元參與勞動事務及連結國際組織，提供學習合作平台：

因應產業全球化趨勢，日本勞動組合連合會藉著加入 ITUC(The International Trade Union Confederation〈國際工會聯盟〉)、OECD(經濟合作與發展組織)，進而與跨國投資企業協定，當投資於日本之工廠關閉違反 OECD 協定時，可透過日本外交部，厚生勞動省及產業經濟部向 OECD 申訴，或直接連絡跨國企業之全國總工會取得幫助。目前本局積極輔導企、產業成立工會，以建立勞資協商對話平台，並培力工會多元參與，並針對國際上面臨青年就業、職業災害預防、海外工作勞資爭議協處等議題進行國際

勞工團體交流、互動，打造合作平台，進而開創跨域國際勞動力政策合作的契機，以建立良好的勞動環境，落實保障勞動權益。

## 陸、附件

一、知識手冊樣式

二、工作卡樣式〈含中譯本〉

三、僱用調整助成金指南書 Guide Book 〈含中譯本〉